

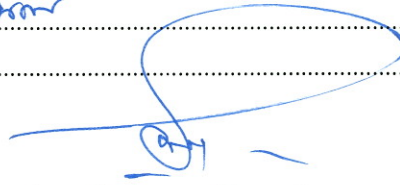


เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางเตย

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พจน. ดำเนินพร



(นายณัฐพล สุขนันท์พล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ดำเนินพร



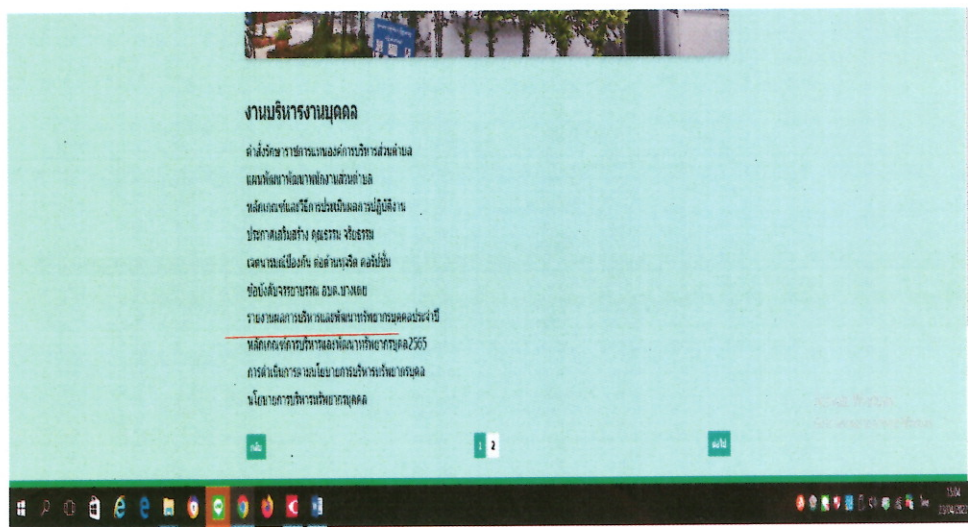
(นายวิทยา ชิวคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราณจังหวัดนครปฐม
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑.	มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- มีการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร โดยหน่วยงานมีมาตรการที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	- จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้างในหน่วยงานสามารถปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรได้ มากกว่าร้อยละ ๗๐	- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการประกาศมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ และมีการแจ้งเวียนให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง ได้ลงนามรับทราบทุกคนเพื่อถือ เป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป	
			- จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้างในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม เช่น โครงการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔ โครงการวันวิสาขบูชา ประจำปี ๒๕๖๔ ฯลฯ ได้มากกว่าร้อยละ ๘๐	- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรมโครงการ "สร้างความสามัคคีและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ทุกคนคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	
			- การเผยแพร่ข้อมูลด้านจริยธรรมคุณธรรม ขององค์กรให้ประชาชนรับทราบ ได้มากกว่า ๓ ช่องทาง	- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้มีการเผยแพร่ข้อมูล/กิจกรรมด้านจริยธรรมคุณธรรม ทาง ๑. http://www.bangtoei-sao.go.th/ ๒. ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ ๓. Facebook ข้อมูลข่าวสารอบต. บางเตย ๔. Line ข่าวสารอบต. ๕. แผ่นพับประชาสัมพันธ์	

ข้อ ๑ มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

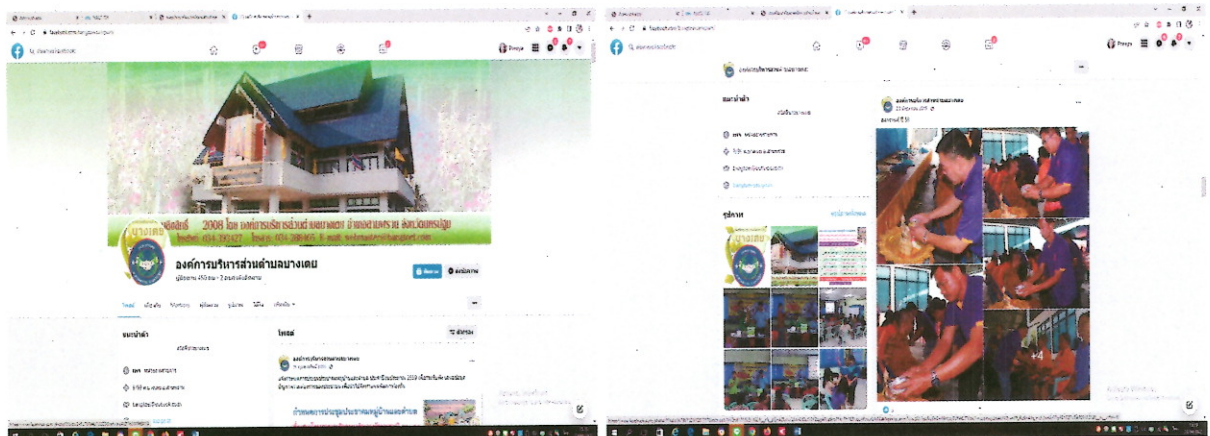
- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยมีการประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม



- พนักงาน อบต.บางเตยเข้าร่วมกิจกรรม โครงการ “สร้างความสามัคคีและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์” ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐



- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้มีการเผยแพร่ข้อมูล/กิจกรรมด้านจริยธรรม คุณธรรมทางช่องทางต่าง ๆ



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพรานจังหวัดนครปฐม
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒.	ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ไว้วางใจจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน	- มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยหน่วยงานสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุขโดยมีการสร้างสภาพแวดล้อมระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- จำนวนข้าราชการ พนักงานจ้างในหน่วยงานสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานได้มากกว่าร้อยละ ๗๐	- ข้าราชการ พนักงานจ้าง ร่วมกิจกรรมรณรงค์ทำความสะอาด ๕ ส. ทั้งภายในและภายนอกอาคาร รวมทั้งปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว เพื่อลดภาวะโลกร้อนทุกคน - มีการจัดทำป้ายแสดงขั้นตอนการติดต่อขอรับบริการระยะเวลาในการรับบริการแต่ละประเภทและอัตราค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน - มีการตกแต่งสำนักงาน ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ ตู้ ไม่ประดับ โดยให้ความสำคัญกับความทันท่วงที คุณภาพ ราคา การประหยัดพื้นที่ - มีแสงสว่างจากอุปกรณ์ไฟฟ้าโดยแสงสว่างที่เหมาะสมกับการทำงาน	
			- องค์การมีการพัฒนาด้านสารสนเทศ เช่น การพัฒนาเว็บไซต์, การจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์ด้าน IT เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนในการปฏิบัติงานมากกว่า ๑ ครั้ง/ปี	- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในระบบสารสนเทศ เช่น หมึกพิมพ์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องอ่านบัตรสมาชิกการ์ด เพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ - มีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศใน http://www.bangtoei-sao.go.th ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	
			- จำนวนข้าราชการและพนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร มากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. การประจำประชุมเดือน (เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน / แลกเปลี่ยนความรู้) ๒. จัดกิจกรรมออกกำลังกายทุกวันศุกร์ เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง และมีการสร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร ๓. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร) ๔. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวขอพรคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนในช่วงเทศกาลวันสงกรานต์ ๕. จัดกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ ๖. กิจกรรมเนื่องในวันเกิด/เยี่ยม (กรณีป่วย/คลอดบุตร)	

ข้อ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรประพัตินเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

- พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ทำความสะอาด ๕ ส.



- มีการจัดทำป้ายแสดงขั้นตอนการติดต่อขอรับบริการ ระยะเวลาในการบริการแต่ละประเภท และอัตราค่าธรรมเนียมที่ชัดเจน



- มีการตกแต่งสำนักงาน ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ ตู้ ไม้ประดับ โดยให้ความสำคัญกับความทนทาน คุณภาพ ราคา ประหยัดพื้นที่



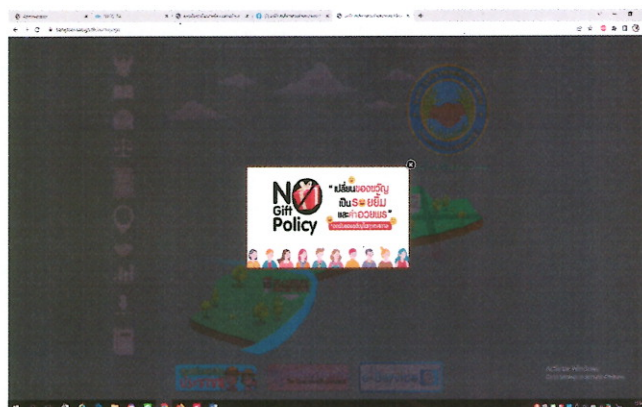
- มีแสงสว่างจากอุปกรณ์ไฟฟ้าโดยแสงสว่างที่เหมาะสมกับการทำงาน



- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ



- มีการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศใน <http://www.bangtoei-sao.go.th> ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ



- จำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างเข้าร่วมกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรมากกว่าร้อยละ ๘๐

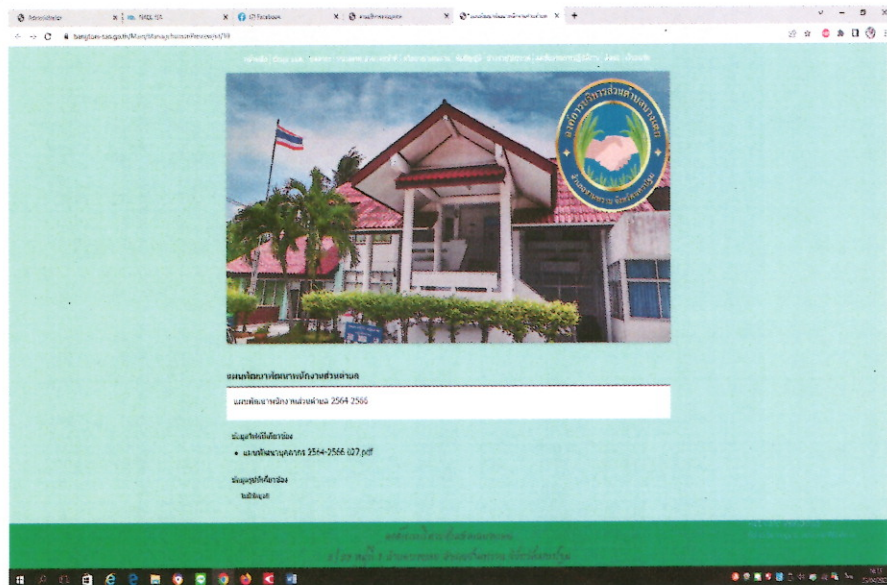


รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราณจังหวัดนครปฐม
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๓.	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่น สร้างสรรค์ นวัตกรรมและผลงานที่เป็นเลิศ	- การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ) โดยหน่วยงานมีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร มีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- องค์การมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีได้อย่างถูกต้อง	- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม ไว้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร	

ข้อ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่น
สร้างสรรค์นวัตกรรมและผลงานที่เป็นเลิศ

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน
๑ เล่มไว้สำหรับเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร



รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราณจังหวัดนครปฐม
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔.	บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ	- องค์กรมีการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ส่วนกลางกำหนด	- องค์กรบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์กรบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งนี้ ได้นำหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาประกอบในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง อีกด้วย	
			- องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานจ้าง ด้วยความโปร่งใส และไม่มีข้อร้องเรียนแต่อย่างใด	- องค์กรบริหารส่วนตำบลบางเตย ไม่มีข้อร้องเรียนด้านบริหารงานบุคคลแต่อย่างใด - องค์กรบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔	
			- องค์กรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ด้วยความถูกต้องด้วยความโปร่งใส และไม่มีข้อร้องเรียนแต่อย่างใด	- องค์กรบริหารส่วนตำบลบางเตย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แต่อย่างใด - องค์กรบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์กรบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปี ๒๕๖๔	

ข้อ ๔ บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสมมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ตามเอกสารแนบข้อ ๔.๑

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยไม่มีเรื่องร้องเรียนด้านบริหารงานบุคคลแต่อย่างใด

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๔



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
ลูกจ้างประจำ และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ (วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน ฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ข้อ ๓. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อน ฯ ดังนี้

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๔. ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครั้งที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรก หรือครั้งหลังที่ผ่านมาแล้วแต่

กรณี

/ข้อ ๕. ...

ข้อ ๕. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ ๘. พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน “ครึ่งขั้น” ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครั้งที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ “เกินกว่าสองเดือน”

(๔) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันควร

(๕) ในครั้งที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลา “ไม่น้อยกว่าสี่เดือน” หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา “ไม่น้อยกว่าสี่เดือน” ก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ “ไม่น้อยกว่าสี่เดือน”

(๗) ในครั้งที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ “ไม่น้อยกว่าสี่เดือน”

(๘) ในครั้งที่แล้วมาต้อง “ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองคํการ บริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว” โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครั้งที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ “หกเดือน” โดยมีวันลา “ไม่เกินยี่สิบสามวัน” แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ (๖) และ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตร “ไม่เกินเก้าสิบวัน”

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน “ไม่เกินหกสิบวันทำการ”

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

/(จ) ลาพักผ่อน...

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือน

ระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลา “ไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ”

ข้อ ๙. พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน “หนึ่งขั้น” ในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียังเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๐. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๑๑. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๘ (๙) ในครั้งปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการ ในหน่วยงานอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดหรือลาไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงาน ของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณารายงานผล จากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบกับข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ใน หลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้นถ้าเห็นว่าพนักงานผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๙ ให้เลื่อนขั้น เงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตา ที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผล การปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงิน ที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครอง ตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๑๓. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับ อนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีวะ ตามข้อ ๘ (๙) (ณ) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครั้งขึ้น ทั้งนี้ ให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔. ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วน ตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธาน กรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี สถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นคณะกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่ รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๕. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุใน การไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖. ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูก ศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูก ลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุ จากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗. ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกองการ บริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

ข้อ ๑๘. ในกรณีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้น จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกองการ บริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่พ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙. ในกรณีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้น ถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองการ บริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๐. พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสาย ตามที่กำหนด หรือเหตุจำเป็น นอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกองการ บริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้น เงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น ให้นายกองการ บริหารส่วนตำบลนำเสนอ ก.อบต. จังหวัด พร้อมด้วย เหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต. จังหวัดเห็นชอบด้วย จึงจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๒๑. ในประกาศนี้

“พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการ สอนและสายงานบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

“บุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่ง ในสายงานนิเทศการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครั้งที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรก หรือครั้งหลังที่ผ่านมาแล้วแต่ กรณี

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อน เงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตาม ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตาม ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่...

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไปคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลอาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลางหรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

ข้อ ๒๒. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการและหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาประกอบการพิจารณา

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พดติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีให้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๒๓. เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๒๔. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๒๕. การโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดการโอนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นตำแหน่งวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนในระดับดีขึ้นไป หรือให้งดการโอนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งโอนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาโอนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้โอนเงินเดือนตั้งแต่วันที่รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๒๖. ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดค่ากลางฐานในการคำนวณช่วงเงินเดือน และวงเงินในการโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรฐานทั่วไป ดังนี้

ข้อ ๒๗. ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการแจ้งผลการโอนเงินเดือนแต่ละครั้งให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการโอนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการโอนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่มิได้สั่งโอนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งโอนเงินเดือน

ข้อ ๒๘. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

/(๕) ในครึ่งปี...

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูกาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่ อันเป็นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือสถานศึกษา

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลา (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตร “ไม่เกินเก้าสิบวัน”

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน “ไม่เกินหกสิบวันทำการ”

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลา “ไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ” ที่ไม่ใช่วันลาป่วย (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๒๙. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายกองคการบริหารส่วนตำบลได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณสมบัติขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณสมบัติที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลรับรอง และกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนไปศึกษา ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายและต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขออนุญาตนายกองคการบริหารส่วนตำบล เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนไปศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถานบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๓) มีความอดสาหัส ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยต้องมึผลการศึกษาผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูงแล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาเสนอต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในระหว่างลาตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัย และรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาดังกล่าว เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณา หากเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้ออการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลได้ส่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลตามความในข้อนี้แล้วให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๐. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๒ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น หรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๒ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาให้คำนวณผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๓๑. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๒ (๙) (ข) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการให้นายกองการบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนได้ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนผู้นั้น ในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่นายกองการบริหารส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๓๒. นายกองการบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๓๓. ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๓๔. ในกรณีที่มีผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๓๕. ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นเพื่อประโยชน์การคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๓๖. ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๓๗. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๒ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสาย ตามกำหนดในหลักเกณฑ์นี้ แต่นายกองการบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้น

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามหลักเกณฑ์นี้ แต่นายกองการบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

ข้อ ๓๘. ในประกาศนี้

ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

ข้อ ๓๙. ให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ หมายถึง หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔๐. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้นำแนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ข้อ ๔๑. ในประกาศนี้

ให้เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ฉบับที่ ๓ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐

ข้อ ๔๒. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

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

(๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

/กรณีพนักงานจ้าง...

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีการประเมินถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ ๔๓. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน เพื่อเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท

ข้อ ๔๔. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๒ โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปี ที่แล้วมาจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตร “ไม่เกินเก้าสิบวัน”

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน “ไม่เกินหกสิบวันทำการ”

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลา “ไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ”

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิทยา ชิวคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๒๓๓ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๖ ข้อ ๔๑ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๙ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ดังนี้

๑. นายณัฐพล	สุชนันทพส	ปลัด อบต.บางเตย	ประธานกรรมการฯ
๒. นางจุฑามณี	สีบเสียง	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๓. นางสาวนันท์ยุพัสต์	เมืองแสน	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. นางสาววัชรินทร์ธรรม์	สมบูรณ์พงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นางพนิดา	ประชาชน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ
๖. นางสาวสุพัตรา	จันทบุตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการกลับกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เมื่อครบรอบการประเมินจากผู้บังคับบัญชาของแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานจ้างก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้บริหารทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔

—

(นายวิทยา ชิวคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๒๓๒ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล,
การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๔

เพื่อให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อย อาศัยอำนาจประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๐๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จึงเห็นสมควรแต่งตั้งบุคคล ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. นายณัฐพล	สุชนันทผล	ปลัด อบต.บางเตย	ประธานกรรมการฯ
๒. นางจุฑามณี	สืบเสียง	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๓. นางสาวนันท์ญพัทธ์	เมืองแสน	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. นางสาววัชรินทร์ธรณ์	สมบุญพงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นางพนิดา	ประชาชน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ
๖. นางธวัชรรัตน์	ชาชาวนา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	เป็นเลขานุการ
๗. นางสาวสุพัตรา	จันทบุตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ในการพิจารณาและกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยขบวนการที่ได้มาตรฐาน ถูกต้องบริสุทธิ์ยุติธรรม และโปร่งใสตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๔

—

(นายวิทยา ชิวคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ผู้ร่าง/พิมพ์.....	เจ้าหน้าที่
ผู้ทวน.....	หน.ฝ่าย.
ผู้ทวน.....	หน.สป.
ผู้ตรวจ.....	ปลัด อบต.

สำเนาฉบับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๒๓๔ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๔

เพื่อให้การพิจารณาผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูส่วนท้องถิ่น ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ ข้อ ๒๑๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จึงเห็นสมควรแต่งตั้งแต่งตั้งบุคคล ซึ่งมีรายนามดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการพิจารณาผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. นายวิทยา	ชีวคำ	นายก อบต.บางเตย	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายณัฐพล	สุชนันทพส	ปลัด อบต.บางเตย	เป็นกรรมการ
๓. นางจุฑามณี	สืบเสียง	หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการ
๔. นางสาวนันท์ญพัศค์	เมืองแสน	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕. นางสาววัชรินทร์ธรรม์	สมบุญพงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖. นางพนิดา	ประชาชน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ
๗. นางธวัลรัตน์	ชาชาวนา	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	เป็นเลขานุการ
๘. นางสาวสุพัตรา	จันทบุตร	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่ในการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพของงาน ความสามารถ ความวิริยะอุตสาหะ ความมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม กำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือนเมษายน พ.ศ.๒๕๖๔

(นายวิทยา ชิวคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ผู้ร่าง/พิมพ์.....	เจ้าหน้าที
ผู้ทาน.....	หน.ฝ่ายฯ.
ผู้ทาน.....	หน.สป.
ผู้ตรวจ.....	ปลัด อบต.

สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๔๕๖ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครึ่งปีหลัง)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ (วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๓๐๕ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นมีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคนเป็นเลขานุการ

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จึงแต่งตั้งกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------|--------------------|
| ๑. นายณัฐพล สุขนันทส | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นางจุฑามณี สืบเสียง | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็น กรรมการ |
| ๓. นางสาววัชรินทร์ธร สมบูรณ์พงศ์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๔. นางสาวปรียา สะถิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็น เลขานุการ |

เพื่อทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายณัฐพล สุขนันทส)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ผู้ร่าง.....	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	หน.ฝ่ายบริหาร
ผู้ทาน.....	หน.สป.
ผู้ตรวจ.....	ปลัด อบต.

สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๙๕๔ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ครึ่งปีหลัง)

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาและหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและ ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการบริหารส่วนบุคคล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

เพื่อให้การกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรคแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ดังนี้

- | | | |
|------------------------|-------------------------------|---------------|
| ๑. นายณัฐพล สุขนันทพล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางวีณา แก้วอนุ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางเตย | กรรมการ |
| ๓. นางหวิพงค์ หล่มวงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนหวาย | กรรมการ |
| ๔. นางสาวปรียา สะถิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณัฐพล สุขนันทพล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ผู้ร่าง.....		นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	๙๕๔	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....		หน.ฝ่ายบริหาร
ผู้ทวน.....		หน.ส.ป.
ผู้ตรวจ.....		ปลัด อบต.

สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๙๕๕ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครึ่งปีหลัง)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๔๑ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

- ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
 - ๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ
 - ๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ
- ดั่งนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จึงแต่งตั้งกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------------|---------------------------|--------------------|
| ๑. นายณัฐพล สุขนันท์พล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นางจุฑามณี สืบเสียง | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็น กรรมการ |
| ๓. นางสาววิชรินทร์ธร สมบูรณ์พงศ์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น กรรมการ |
| ๔. นางสาวปรียา สะลิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็น เลขานุการ |

เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายณัฐพล สุขนันท์พล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ผู้ร่าง.....	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	หน.ฝ่ายบริหารฯ
ผู้ทวน.....	หน.สป.
ผู้ตรวจ.....	ปลัด อบต.

สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๘๕๗/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเพิ่มค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ เพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครึ่งปีหลัง)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๒๑๗ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ เพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ครึ่งปีหลัง) ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|---|--------------------|
| ๑. นายณัฐพล สุขนันท์ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวนันท์ยุพัสร์ เมืองแสน | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๓. นางสาวพนิดา ประชาชน | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม | เป็น กรรมการ |
| ๔. นางสาวปรียา สะถิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็น เลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ทำหน้าที่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และถูกต้องตามหลักเกณฑ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายณัฐพล สุขนันท์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ผู้ร่าง.....	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	หน.ฝ่ายบริหารฯ
ผู้ทวน.....	พน.สป.
ผู้ตรวจ.....	ปลัด อบต.

สำเนาฉบับ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๙๕๙ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ครึ่งปีหลัง)

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นกรรมการ ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ครึ่งปีหลัง) ดังนี้

- | | | |
|--------------------------------|--|--------------------|
| ๑. นายณัฐพล สุขนันทผล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวนันท์ยุพัสดี เมืองแสน | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น กรรมการ |
| ๓. นางสาวพนิดา ประชาชน | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม | เป็น กรรมการ |
| ๔. นางสาวปรียา สะถิน | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็น เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ทำหน้าที่พิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณัฐพล สุขนันทผล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ผู้ร่าง.....	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	นักทรัพยากร
ผู้พิมพ์.....	หน.ฝ่ายบริหารฯ
ผู้ทวน.....	หน.ส.บ.
ผู้ตรวจ.....	ปลัด อบต.

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราณจังหวัดนครปฐม
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๕.	บริหารจัดการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถ และให้ได้รับการยกย่องชมเชย	- การวางแผนอัตรากำลังคน โดยหน่วยงานมีแผนอัตรากำลังโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ - การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรหน่วยงานมีแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	- องค์การมีการสรรหาตำแหน่งว่างในสายงานบริหาร และสายงานปฏิบัติทุกครั้งที่ มีตำแหน่งว่าง	- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการสรรหาตำแหน่งว่างในสายงานบริหารและสายงานบริหาร ทุกครั้งตามห้วงระยะเวลาที่หลักเกณฑ์กำหนด ๑. ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างสายงานบริหาร ก.อบต.จังหวัดนครปฐม เพื่อพิจารณาดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และมีข้าราชการโอน/ย้ายจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒. ดำเนินการดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนตำบลเพื่อมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๓. ดำเนินการรายงานตำแหน่งว่างสายงานปฏิบัติ ให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน	
			- จำนวนข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในปีงบประมาณ ๒๕๖๔	- ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีพนักงานส่วนตำบลบรรจุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตามประกาศ กสธ. เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๐ ดังนี้ ๑. นางสาวอภิสร่า ภูมิกระจาย ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	
			- องค์การมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ แล้ว และองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวไปแล้ว เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - เพื่อใช้กำหนดอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	
			- องค์การมีระบบฐานข้อมูลด้านบุคลากร (LHR) ที่ถูกต้อง ข้อมูลเป็นปัจจุบัน	- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการดำเนินการกรอกข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน ข้อมูลเป็นปัจจุบัน สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การได้	

ข้อ ๕ บริหารจัดการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถ และได้รับการยกย่องชมเชย

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย มีการสรรหาตำแหน่งว่างในสายงานบริหารและสายงานบริหาร ทุกครั้งตามห่วงระยะเวลาที่หลักเกณฑ์กำหนด

สำเนาฉบับ

ที่ นฐ ๓๕๒๐๑/ ๒๖๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย
ต.บางเตย อ.สามพราน นฐ ๓๓๒๑๐

๒๖

มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง แบบรายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ.
และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา

เรียน ท้องถิ่นจังหวัดนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม ด่วนที่สุด ที่ นฐ ๐๐๒๓.๒/๐๕๘ ลงวันที่ ๒๓
มิถุนายน ๒๕๖๔ ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงาน
ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร(ฉบับที่๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย จึงขอรายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง กรณีองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ตามแบบฟอร์มที่กำหนด เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

—

(นายวิทยา ชิวคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

๒๒/๖

สำนักงานปลัดฯ

งานบริหารทั่วไป

โทร.๐-๓๔๓๔-๓๔๒๗-๘

โทรสาร.๐-๓๔๒๘-๘๔๐๕

www.bangtoei-sao.go.th



อยู่ห่างไว้ ใส่แมสกัน หมั่นล้างมือ ถือหลักสะอาด ปราศจากแอลกอฮอล์ เคร่งครัดไทยชนะ

ผู้ร่าง.....	๔๓๓
ผู้พิมพ์.....	
ผู้ทวน.....	หน.ฝ่ายฯ
ผู้ทวน.....	หน.สป.
ผู้ตรวจ.....	พร.ปลัด อบต.

แบบรายงานการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ว่าง)

กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	วัน/เดือน/ปี ที่ว่าง (ว่างเมื่อ.....)	กรณีว่างลือคแทน (ตามมติ ก.จังหวัด ครั้งที่... วันที่....)
๑	อบต บางเตย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๐๒-๑๑-๖๓	
		หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	๐๑-๑๑-๕๕	
		หัวหน้าฝ่ายประสานงานสาธารณูปโภค	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๘-๓-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๓	๑	๑๘-๑๑-๖๔	
		หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	๑	๐๑-๑๑-๖๓	
			และสิ่งแวดล้อม					
						๔		

ตรวจสอบแล้วข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....นายวิทยา ชิวคำ.....)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

(สำเนาฉบับ)

ที่ นฐ ๗๕๒๐๑ / ๗๕๗

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย
อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ๗๓๒๑๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการ
สรรหาต่อไป

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๒ ฉบับ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเกิน ๖๐ วัน เพื่อให้เป็นไป
ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๕๓
(๑) จึงขอรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อรายงานให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลดำเนินการ
สรรหาต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายณัฐพล สุขนันทผล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

สำนักงานปลัดฯ
งานบริหารทั่วไป

โทร.๐-๓๔๓๔-๓๔๒๗-๘

โทรสาร.๐-๓๔๒๘-๘๔๐๕

www.bangtoei-sao.go.th



.....ร่าง/พิมพ์
.....ทาน
.....หนฝ่ายบริหารทั่วไป
.....หน.สป.
.....ปลัด

อยู่ห่างไว้ ให้แมสกัน หมั่นล้างมือ ถอดหน้ากากออก ปรากฏจากแอตค เกรงครึกไทยนะ

ได้รับหนังสือแล้ว

(.....พัชรินทร์.....)

๙/๑๑/๖๔

แบบรายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐
กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	อบต.บางเตย	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	ว่างเมื่อ ๑ ต.ค. ๖๕

ตรวจสอบแล้วข้อมูลถูกต้อง

 (นายณัฐพล สุนันทส)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

สำเนาฉบับ

ที่ นฐ ๗๕๒๐๑/๒๗๗

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย
ต.บางเตย อ.สามพราน นฐ ๗๓๒๑๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง การสำรวจตำแหน่งว่างและอัตราว่างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเลขานุการ กทจ.และ กอบต ที่นฐ ๐๐๒๓.๒/ว๕๓๐๔ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบคำร้องให้ เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ๒ ฉบับ

๒. บัญชีตำแหน่งต่างๆที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการขอใช้บัญชี จำนวน ๒ ฉบับ

ตามที่จังหวัดนครปฐม แจ้งว่ากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้เรียกผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งต่างๆของแต่ละกลุ่มภาค/เขต มารายงานและเลือกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประสงค์จะไปบรรจุและบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งขณะนี้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้หลายตำแหน่งหมดบัญชี จึงขอให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ขอให้ กสท.ดำเนินการสอบหรือขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามประกาศ กสท.เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ แต่ยังไม่ผู้สอบแข่งขันได้ไปบรรจุและแต่งตั้ง รวมถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งว่างและยังไม่เคยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ พิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและรายงานแบบ “คำร้องขอให้ กสท.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน” และ/หรือ “แบบขอใช้บัญชีหรือขอรับรองบัญชี” รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย ขอรายงานแบบ “คำร้องขอให้ กสท.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน” และ/หรือ “แบบขอใช้บัญชีหรือขอรับรองบัญชี” และขอส่งแบบดังกล่าวแนบมาพร้อมหนังสือ ฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา ชิวคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

สำนักงานปลัดฯ

งานบริหารทั่วไป

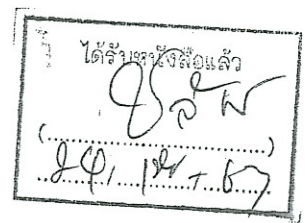
โทร.๐-๓๔๓๙-๓๔๒๗-๘

โทรสาร.๐-๓๔๒๘-๘๔๐๕

www.bangtoei-sao.go.th



นครปฐม
ปลัด อบต. บางเตย (สงวนสิทธิ์)



ผู้ร่าง.....	เจ้าหน้าที่
ผู้พิมพ์.....	เจ้าหน้าที่
ผู้ทาน.....	หน้าฝ่าย.....
ผู้ทาน.....	หน้าส.....
ผู้ตรวจ.....	ปลัด อบต.

บัญชีตำแหน่งต่างๆที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องการขอใช้บัญชี
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ลำดับที่	อปท.	อำเภอ	ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	บางเตย	สามพราน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๒	
๒	บางเตย	สามพราน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ)

ว

(นายวิทยา ชิวคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

ที่ ๑๕๘ / ๒๕๖๔

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้รับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย

โดยให้ได้รับเงินเดือนอัตราของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งดังกล่าวมีกำหนด ๖ เดือน ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายวิทยา ชิวคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย

สำเนาถูกต้อง

นางสาวสุพัตรา จันทบุตร
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

-

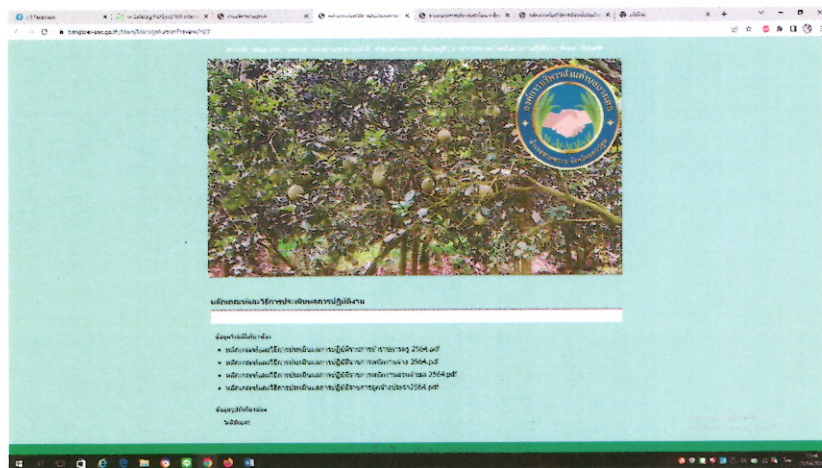
-

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตย อำเภอสสามพราณจังหวัดนครปฐม
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ลำดับที่	นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แนวทางปฏิบัติตามนโยบาย	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖.	ผู้บังคับบัญชาและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนปฏิบัติตาม นโยบายทรัพยากร บุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลบาง เตยอย่างเคร่งครัด การกำหนดระเบียบ ปฏิบัติต่างๆ จะต้องสอดคล้องกับ นโยบายข้างต้นด้วย	- การกำหนดหลักเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ขององค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้วย	- ความถูกต้องของหลักเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ขององค์กรที่ได้กำหนดขึ้น มากกว่าร้อยละ ๘๐	- มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินให้พนักงานถือปฏิบัติ - งานการเจ้าหน้าที่นำหลักเกณฑ์การสรร หาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การให้คุณให้โทษมา ปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	

ข้อ ๖ ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกคนปฏิบัติตามนโยบายทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเคร่งครัด

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตยมีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้พนักงานถือปฏิบัติ



- มีการประชุมเพื่อแจ้งหลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การให้คุณให้โทษเพื่อให้พนักงานถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด



ปัญหาและอุปสรรค

๑. เนื่องจากมีสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) จึงทำให้การจัดกิจกรรมลดน้อยลง เนื่องจากต้องมีมาตรการรักษาระยะห่างตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
๒. เนื่องจากมีสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-๑๙) ทำให้การจัดเก็บรายได้ของ อบท.ลดลง ทำให้การจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการพัฒนาลดลง

ข้อเสนอแนะ

อยากให้กรมจัดหลักสูตรอบรมออนไลน์ให้หลากหลายเพราะเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน