คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ **:การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล**
หน่วยงานที่รับผิดชอบ **:งานบริหารงานบุคคล**
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชุมช้าง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

➢ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙

➢ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๙

➢ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงาน

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี ซึ่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยสรุปหลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงาน ดังนี้

๑. รอบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้
ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน
ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการรในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

๒.หลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๑) พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้
(๑.๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๑.๒) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๑.๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกิดกว่าสองเดือน

(๑.๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๑.๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการรมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๑.๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติรราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๑.๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๑.๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๑.๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๑.๖) หรือ

(๑.๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก)ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข)ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค)ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง)ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ)ลาพักผ่อน

(ฉ)ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้าราชการรเตรียมพล

(ช)ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ)ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ฌ)ลาไปพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

(๒) พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น และอยู่ในเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒.๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๒.๓) ปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตราขมากหรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๒.๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๒.๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบกเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๒.๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

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

(๔) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ ดังนี้

(๔.๑) ผู้มีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันและอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

- ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
- ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
- ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่
- ลาพักผ่อน
- ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือการเตรียมพล
- ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
- ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

(๔.๒) ผู้มีเวลาปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าสี่เดือน ต้องอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

- ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
- ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๕) ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ได้โอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ ในครึ่งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๖) ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาประกอบกับความเห็นของคณะกรรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

(๗) กรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขึ้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสอบขั้นได้ ทั้งนี้ต้องอยู่ในโคตรวาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

(๘) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่พนักงานส่วนตำบลซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๙) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

(๑๐) ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครึ่งหนึ่งเพราะเหตุจากกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

(๑๑) ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้

(๑๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

(๑๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

(๑๔) พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนดหรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ก.อบต.จังหวัดพร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

๓. คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ประกอบด้วย

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

๔. โควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล

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

(๒) ให้กำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๓) การพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยแบ่งกลุ่มพนักงานส่วนตำบล ออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ประกอบด้วย กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

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

กลุ่มที่ ๒ ประกอบด้วย กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

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

๕. กรณีเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ

พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า แล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

๖. แบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

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

(๑.) ข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมิน

รายการ	คำอธิบาย
รอบการประเมิน	ระบุรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) หรือครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน)
ชื่อผู้รับการประเมิน	ชื่อ – สกุล ของผู้รับการประเมิน
ตำแหน่ง	ตำแหน่งของผู้รับการประเมิน
ตำแหน่งประเภท	ประเภทตำแหน่งของผู้รับการประเมิน (บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น วิชาการ หรือทั่วไป)
ระดับ	ระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน (ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส)
เลขที่ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่งของผู้รับการประเมิน
สังกัด	สังกัดของผู้รับการประเมิน

(๒.) ส่วนที่ ๑ คะแนนผลการปฏิบัติงาน

รายการ	คำอธิบาย
คะแนนผลการปฏิบัติงาน	ให้ระบุระดับคะแนนการประเมิน ได้แก่ ระดับดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ หรือต้องปรับปรุง แล้วแต่กรณี

(๓.) ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ

รายการ	คำอธิบาย
ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ	ให้ระบุจำนวนวันลาของผู้รับการประเมิน

(๔.) ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรม และอื่นๆ

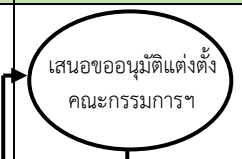
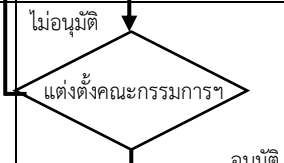
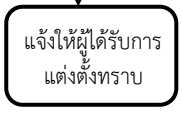
รายการ	คำอธิบาย
ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรม และอื่นๆ	ให้ระบุจำนวนครั้งที่ได้รับการลงโทษทางวินัยหรืออาญาของผู้รับการประเมิน

(๕.) ส่วนที่ ๔ ความมเห็นของผู้ประเมิน

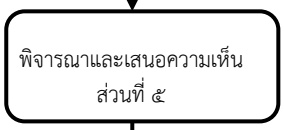
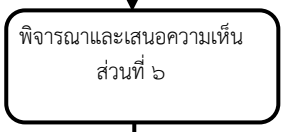
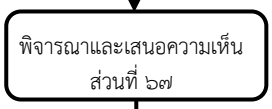
รายการ	คำอธิบาย
ความเห็นของผู้ประเมิน	ให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินและระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น หรือกรณีได้รับผลการประเมินระดับดีเด่น แต่เสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องโควตา หรือกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ชัดเจน กรณีเห็นควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น) กรณีเห็นควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน 0.5 ขั้น (มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไป) กรณีเห็นควรไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน (มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุง) ในการประเมินครั้งที่ 2 กรณีผู้ประเมินมีเห็นควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1.5 ขั้น ให้ระบุเหตุผลว่ามีคะแนนผลการประเมินระดับดีเด่นหรืออยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ในครั้งที่ 1 แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตาและมีคะแนนผลการประเมินระดับดีเด่นหรืออยู่ในหลักเกณฑ์อีกในครั้งที่ 2 โดยมีโควตาและวงเงินที่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงาน

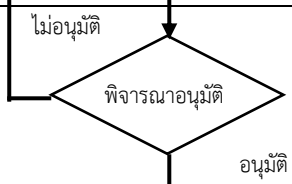
(๑) กระบวนงานแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ขั้นตอนการทำงาน	ผังงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสนอขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น		๑ ชั่วโมง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๒. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ ชั่วโมง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๓. แจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทราบ		๑ ชั่วโมง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

(๒) กระบวนงานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ขั้นตอนการทำงาน	ผังงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑.นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้รับการประเมินมาพิจารณา		๑ ชั่วโมง	ผู้ประเมิน
๒.ประเมินและเสนอความเห็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในสังกัดบังคับบัญชาในส่วนที่ ๔ ของแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	ผู้ประเมิน
๓.พิจารณาและเสนอความเห็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามที่ผู้ประเมินเสนอในส่วนที่ ๕ ของแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)
๔.พิจารณาและเสนอความเห็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามที่ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) เสนอในส่วนที่ ๖ ของแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)
๕.พิจารณาและให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลเสนอในส่วนที่ ๗ ของแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๖.นำผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ ชั่วโมง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

(๓) กระบวนงานออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ขั้นตอนการทำงาน	ผังงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑.เสนอขออนุมัติคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น		๑ ชั่วโมง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๒.พิจารณาอนุมัติคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๓.แจ้งคำสั่งการรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลทราบเป็นรายบุคคล		๑ ชั่วโมง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๔.นำผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อไป			งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

ส่วนงานที่รับผิดชอบ/สถานที่ติดต่อ

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลชุมช้าง อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โทร. ๐-๔๒๐๘-๑๐๕๗