



ประกาศเทศบาลตำบลตาเกา  
เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานเทศบาล  
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

.....  
เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม เทศบาลตำบลตาเกา จึงได้ออกประกาศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดี ความชอบประจำปี อาศัยอำนาจในการพิจารณาตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประกาศเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๑ และประกาศหลักเกณฑ์คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

**หลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น**

๑. ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถและความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

๒. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๔. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๖. ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

๗. ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

๘. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา กำหนด (คือ ลากิจ ลาป่วย ได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง มาทำงานสายได้ไม่เกิน ๑๒ ครั้ง)

๙. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ ๖. หรือ ๗. และวันลาดังต่อไปนี้

ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจจ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปราชการหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

จ) ลาพักผ่อน

ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

**หลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น**

ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

๑. ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๒. ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๓. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๔. ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๕. ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

๖. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ทั้งนี้ ให้ผลการพิจารณาตามประกาศเทศบาลตำบลตาคลา เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ราชการของเทศบาลตำบลตาคลาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลตาคลา เพื่อนำเสนอพิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งการประเมินเลื่อนระดับ หรือใช้ในการพิจารณาเพื่อต่อสัญญาจ้าง หากกรณีพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและลูกจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลตาคลา ผู้ใดฝ่าฝืนหรือจงใจมีเจตนาไม่ปฏิบัติตามระเบียบ หรือประกาศในระบบราชการ จะต้องได้รับการลงโทษทางวินัยใน ๕ สถาน ตามที่ประกาศกำหนดไว้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘



( นายอภิชาติ ยอดพุทธ )  
นายกเทศมนตรีตำบลตาคลา

## การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการ/ พนักงานได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงขึ้น เพื่อตอบแทนความดี ความชอบที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมาแล้ว ผู้ใดปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจในของทางราชการถือว่าผู้นั้น มีความชอบ ซึ่ง อาจเป็นคา ขมเขย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือ การได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี

### ประเภทของการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายเนื่องจาก ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

### เลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ เม.ย. ของปีที่ได้เลื่อน

- ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ต.ค. ของปีถัดไป

### องค์ประกอบของการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. คุณภาพและปริมาณงาน
๒. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
๓. ความสามารถและความอดุสาหะ
๔. คุณธรรมและจริยธรรม
๕. การรักษาวินัย
๖. การปฏิบัติตนเหมาะสม

● ปี หมายถึง ปีงบประมาณ

● ครั้งปีแรก (๑ ต.ค. – ๓๑ มี.ค.)

● ครั้งปีหลัง (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.)

### หลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น

๑. ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง ด้วยความสามารถและความอดุสาหะ จนเกิดผลดีแก่ราชการ

๒. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนัก กว่าโทษภาคทัณฑ์

๓. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๔. ในครั้งปีที่แล้วมาไม่ขาดราชการโยไม่มีเหตุผลอันควร

๕. ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการไม่น้อย กว่า ๔ เดือน

๖. ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาใน ประเทศ ศึกษา อบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศฯ ต้องปฏิบัติ ราชการในครั้งปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๗. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกิน จำนวนครั้งที่นาย ก.อปท.กำหนดเป็น หนังสือไว้ก่อนแล้ว

๘. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือนโดย มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึง วันลาดังนี้

ก) ลาอุปสมบทหรือลาประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ

ข) ข) ลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน

ค) ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราว เดียวหรือหลายคราว ไม่เกิน

๖๐ วัน

ง) ลาป่วยหรือประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตาม หน้าที่

จ) ลาพักผ่อน ฉ) ลาการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

### หลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ชั้น

ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ๑.๐ ชั้นและอยู่ในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งประการใด ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลงานดีเด่น อันก่อให้เกิด ประโยชน์และผลดีต่อทางราชการ
- ๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้า ประดิษฐ์ซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อทางราชการ
- ๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยง อันตรายมาก
- ๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักกว่าระดับตำแหน่งงาน เกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ

พิเศษ

- ๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ด เหนื่อย

### หลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ชั้น

กรณีที่พนักงานได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกไม่ถึง ๑.๐ ชั้น ถ้าในครั้งปีหลัง นายก อปท.ให้พิจารณาผลการปฏิบัติงาน ครั้งปีแรก กับครั้งปีหลังรวมกัน เห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าที่จะ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ชั้น สำหรับปีนั้น ให้เลื่อนขั้น เงินเดือนรวมทั้งปี จำนวน ๑.๕ ชั้นได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปี ของพนักงานจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งหรือการใด (คล้ายคลึงกับหลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ชั้น

### หลักเกณฑ์ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒.๐ ชั้น

ในกรณีที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งปีแรก ๑.๐ ชั้น แต่ไม่อาจเลื่อนขั้น ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าใน การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลัง พนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ชั้นอีก และไม่มีข้อจำกัด เกี่ยวกับวงเงิน นายก อปท.อาจมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ๒.๐ ชั้นได้

การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ น ผลการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พุดติกรรม การ มาท างาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตามเหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการ และข้อพิจารณาอื่นๆ พนักงานผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจาก ขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการ มาทำงานสาย แต่นายก อปท.เห็นสมควรเลื่อน ขั้นเงินเดือนโดยมี เหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้นายก อปท.เสนอ ก. จังกวัดเพื่อพิจารณา อนุมัติให้สั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการ เฉพาะราย การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานให้ อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ก าหนดในหมวดนี้ และให้นายก อปท.เป็นผู้มีอ านาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานทุกตำแหน่งตาม ความเห็นของคณะกรรมการ

การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ) ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หาก มี เศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ) ให้เลื่อนได้ ไม่เกินวงเงิน ร้อยละ ๖ ของอัตรา เงินเดือน พนักงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ได้ใช้ เลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว ในครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ) มาหักออกก่อน ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของ จำนวนพนักงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม

พนักงานที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของอันดับ (เต็มขั้น) และได้รับเงินตอบแทนพิเศษร้อยละ ๒ ( ๐.๕ ชั้น ) ร้อยละ ๔ ( ๑.๐ ชั้น ) และร้อยละ ๖ ( ๑.๕ ชั้น ) เลื่อนขั้น เงินเดือนครั้งที่ ๑ ต้องอยู่ในโควตาร้อย ละ ๑๕