



ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๒๕๕

สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี

เรียน ประธาน ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๗๒๕ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งให้ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ตามประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ความละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมือ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้กับเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบและถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๒๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

ผู้ประสานงาน นายวุฒิวิษณุ ราชณีย์ โทร. ๐๙-๘๘๘๐-๒๓๔๕

แนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี
ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ
กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี
สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๕๕๕ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗)

เพื่อให้การดำเนินการ และการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีของเทศบาล และองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด
และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ ก.ท.
และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ
การดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีไว้ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๗ ลงวันที่
๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ตามมติ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๕
และหนังสือสั่งการอื่นใดที่กำหนดไว้ก่อนแนวทางปฏิบัติฉบับนี้

๒. ให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติการดำเนินการ
และการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเด็นคุณสมบัติเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๑	กรณีงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ยื่นเสนอ ขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ออกใช้ไม่ทัน ปีงบประมาณใหม่ ส่งผลให้ไม่ทราบวงเงิน ของงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนที่ชัดเจน เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีคุณสมบัติ ยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี ตามที่กำหนด ให้ยื่นภายในเดือนกันยายนหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๑ กำหนดให้เทศบาลหรือองค์การ บริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับ เงินรางวัลประจำปี ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังนี้ (๑) มีค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีที่ยื่นเสนอขอรับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (๒) มีผลคะแนน LPA ของปีที่ผ่านมาในแต่ละด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และ (๓) มีงบประมาณรายจ่าย เพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี

/หากข้อเท็จจริง...

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลงบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทันปีงบประมาณใหม่ ส่งผลให้ไม่ทราบวงเงินงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนที่ชัดเจน ทำให้ไม่มีคุณสมบัติตามข้อ ๔ ๑ ๑.๑ (๓) ดังนั้น จึงไม่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี
๒	คุณสมบัติของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีตามข้อ ๔ ๑. ๑.๑ (๒) กำหนดให้มีผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ของปีที่ผ่านมาในแต่ละด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ หมายความว่า อย่างไร	ผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ของปีที่ผ่านมา หมายความว่า ผลคะแนนของการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ของปีที่ผ่านมา เช่น เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ที่ได้รับการตรวจของปี ๒๕๖๖ มาเป็นเกณฑ์ในการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓	กรณีเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่าเดือนกันยายน โดยไม่มีเหตุอันไม่คาดหมายจะถือว่าผู้มีคุณสมบัติยื่นเสนอขอและได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๓ (๑) กำหนดให้เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการภายในเดือนกันยายนของทุกปี ดังนั้น หากพ้นระยะเวลายกกำหนด ให้ถือว่าเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ประสงค์จะเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีในปีนั้น เว้นแต่ กรณีที่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๔	กรณีเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดไม่ได้ยื่นเสนอโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และโครงการดีเด่นตามที่ตัวชี้วัดกำหนด ถือว่ามีคุณสมบัติยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๓ (๓) กำหนดให้เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และประสงค์จะยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี ต้องดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด โดยจัดทำและเสนอโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ และโครงการดีเด่น จำนวน ๑ โครงการ ให้กับ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาเห็นชอบ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ กำหนดให้ตัวชี้วัดทั้งสองมีลักษณะเป็นตัวชี้วัดภาคบังคับที่ต้องดำเนินการ ดังนั้น หากเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดไม่ได้ยื่นเสนอโครงการ/กิจกรรมดังกล่าว ให้ถือว่าไม่ประสงค์จะยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี

๒.๒ ประเด็นคุณสมบัติผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๑	ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องอยู่ปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกัน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยต้องปฏิบัติงานจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน หรือไม่	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๒) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับ

/เงินรางวัล...

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		เงินรางวัลประจำปีต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน ดังนั้นเมื่อปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงถือเป็นผู้มีสิทธิ ตามข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๒) โดยไม่ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติงานจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน แต่อย่างใด
๒	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานจริงครบ ๘ เดือน และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๐.๕ ขั้น ต่อมาโอนไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๑ ขั้น รวมทั้งปี ๑.๕ ขั้น ถือเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ตามข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๑) หรือไม่ เนื่องจากปัจจุบันมีสถานะเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว และถ้ามีสิทธิจะรับเงินจากแห่งใด	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีระยะเวลาปฏิบัติงานจริงครบ ๘ เดือน และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ถือว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ณ เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง



/๓. กรณีพนักงาน...

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๓	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานจริง ๑๐ เดือน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๐.๕ ขั้น และครั้งที่ ๒ จำนวน ๐.๕ รวมทั้งปี ๑ ขั้น ต่อมาเสียชีวิต มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง และใช้อัตราเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณการจ่ายเงิน
๔	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๑ ขั้น ต่อมาลาออกจากราชการ มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้ใช้อัตราเงินเดือนเดิมก่อนลาออกและจ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๕	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๐.๕ ขั้น ต่อมาโอนไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๑ ขั้น สามารถนำผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งสองแห่งมาคำนวณเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งปีได้หรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๓) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี กรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น กรณีการโอนจากพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นให้นำผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนมานับรวมได้ โดยจะต้องสังกัดเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งใดแห่งหนึ่งที่จะขอรับเงินรางวัลประจำปีไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๖	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานจริงครบ ๘ เดือน และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๐.๕ ขั้น ต่อมาโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น และได้รับการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๒.๕% มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น กรณีการโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นให้นำผลการเลื่อนเงินเดือนมานับรวมได้ โดยเทียบการเลื่อนเงินเดือนจากระบบร้อยละเป็นระบบขั้นได้แก่ ร้อยละ ๒ เท่ากับ ๐.๕ ขั้น หรือร้อยละ ๔ เท่ากับ ๑.๐ ขั้น หรือร้อยละ ๖ เท่ากับ ๑.๕ ขั้น หากมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๗	กรณีพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า พนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุ และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ รวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง โดยใช้อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างมาเป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินรางวัลประจำปี
๘	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากถูกลงโทษวินัยตัดเงินเดือน และครั้งที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น รวมทั้งปี ๑ ขั้น มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง ในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้อง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณี เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี
๙	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการ หรือถูกขอยืมตัว ไปช่วยปฏิบัติราชการ หรือถูกส่งไปประจำ ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จังหวัด อำเภอ หรือหน่วยราชการอื่น มีคุณสมบัติได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๒) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงิน รางวัลประจำปีต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง ในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้อง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน ดังนั้น หากพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลไม่ได้ ปฏิบัติงานจริงที่ต้นสังกัด ส่งผลให้มีระยะเวลา ปฏิบัติงานจริงน้อยกว่า ๘ เดือน ทำให้ไม่มี คุณสมบัติตามข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๒) จึงไม่มีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปี
๑๐	กรณีพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง กรณีพิเศษ เช่น ขันยาเสพติด ชั้น ศอ.บต. (ก.บ.จ.ต.) ฯลฯ สามารถนำมาคำนวณ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ได้หรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๓) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปีต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างรวมกันทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสามารถ นำมานับรวมได้
๑๑	กรณีพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานจริง ๘ เดือน และมี การประเมินผลการปฏิบัติงานเพียง ๑ ครั้ง ต่อมา ลาออกจากราชการ จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงาน เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง

๘๖

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้างต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป รวมถึงกรณีพนักงานจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปี หรือ ๗๐ ปี ที่ต้องพ้นสภาพ ประกอบกับ ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๔ (๓) กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไปให้กระทำในกรณีต่อสัญญาจ้าง ข้อ ๓๙ (๓) กำหนดให้ เมื่อครบรอบ การ ประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินพนักงานจ้าง และข้อ ๔๐ กำหนดให้พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย.) และข้อ ๔๕ กำหนดให้ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นไปตามที่เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ดังนั้น กรณีพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ หากลาออกจากราชการก่อนสิ้นรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบ ๒ ครั้ง จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือกรณี พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบตามจำนวนที่เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ให้ถือว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี
๑๒	กรณีลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานจริงในปีที่เสนอขอรับการประเมินไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ต่อมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเดิม โดยมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี แต่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๔ เดือน มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงาน

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงใน เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกัน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลา การปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) กรณีเป็นพนักงาน เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง รวมทั้งปี ไม่น้อยกว่าหนึ่งขั้น หรือกรณีเป็นพนักงานจ้าง ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป ดังนั้น กรณีเป็น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ต่อมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเดิมโดยมี ระยะเวลาต่อเนื่องกัน หากมีตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน (ลักษณะงานเกือบหรือลักษณะงานภารกิจเดียวกัน) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือนให้นำคะแนนการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง และพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล มาคำนวณรวมกัน หากมีคะแนนเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่า ระดับดีขึ้นไป ให้ถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่าย ตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๑๓	กรณีพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปี ไม่น้อยกว่าระดับดี ต่อมาสิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง มีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปี หรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (๑) เป็นพนักงาน เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ

/หรือพนักงานจ้าง...

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้าง ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป ดังนั้นเมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๑๔	กรณีพนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ต่อมาได้รับการปรับปรุงตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจหรือมีการทำสัญญาจ้างใหม่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน (ลักษณะงานเกือบหรือลักษณะงานภารกิจเดียวกัน) โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีในระดับดี มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้างต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป รวมถึงกรณีพนักงานจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปี หรือ ๗๐ ปี ที่ต้องพ้นสภาพ ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นฐานในการคำนวณ
๑๕	กรณีพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ต่อมาพ้นสภาพ เนื่องจากมีอายุ ๖๐ ปีหรือ ๗๐ ปี มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ และถ้ามีสิทธิจะมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ

2

۱۰

๒.๓ ประเด็นคุณสมบัติเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๑	กรณีกำหนดให้เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ หมายความว่าอย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๓ (๓) กำหนดให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี มีคะแนนเต็ม ๑๐๐% แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ๑. ส่วนที่ ๑ คะแนนตัวชี้วัด ๘๐% ๒. ส่วนที่ ๒ คะแนน LPA ๑๐% ดังนั้น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง ๒ ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ คะแนน จึงมีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี
๒	กรณีตอนสิ้นปีงบประมาณ มีการตั้งงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีผลเบิกจ่ายน้อยกว่าร้อยละ ๑๐ เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๒. ๒.๑ (๑) กำหนดให้เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ดังนั้น หากเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง ๒ ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ จึงมีสิทธิเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๓๓



สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา แขวงดุสิต
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

- อ้างถึง ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report : PPR) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศใช้บังคับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนการสอนหรือจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับเด็ก/นักเรียนในการแก้ไขปัญาและพัฒนาผู้เรียน และแสดงให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานอันเป็นที่ประจักษ์ มีเอกสารประกอบการประเมินเพื่อเสนอขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะที่ถูกต้องเหมาะสม มีข้อมูล หลักฐานร่องรอยการปฏิบัติงานที่สามารถตรวจสอบได้ ตามเจตนารมณ์ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ข้างต้น จึงขอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

(๑) กรณีข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียน ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ทุกปีการศึกษา โดยก่อนเริ่มปีการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ เสนอแผนการจัดการเรียนการสอน ตารางสอน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อรับทราบ ติดตามการปฏิบัติการสอน และพิจารณาดำเนินการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานทั่วไป ข้อ ๖ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล และ ข้อ ๗ สำหรับเทศบาล ทั้งนี้ ในปีการศึกษาใด ไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ไม่อาจประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้ดำรงตำแหน่งครูได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี แต่งตั้งข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนั้น ที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเป็นผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่แทน

(๒) กรณีข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี แต่งตั้งข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนั้น ที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมเป็นผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ทุกปีการศึกษา ตามมาตรฐานทั่วไป ข้อ ๕.๑ วรรคสองสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อ ๖.๑ วรรคสองสำหรับเทศบาล โดยก่อนเริ่มปีการศึกษาในแต่ละปีการศึกษาให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ เสนอแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตารางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และเอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องต่อผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่สังกัดในฐานะผู้บังคับบัญชา เพื่อรับทราบ ติดตามการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ก่อนผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่จะดำเนินการประเมินผลงาน

๒. ผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานทั่วไป ข้อ ๕ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล และ ข้อ ๖ สำหรับเทศบาล ได้แก่

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ในฐานะผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๕.๑ วรรคแรกสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล และ ข้อ ๖.๑ วรรคแรกสำหรับเทศบาล หรือ

(๒) ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี แต่งตั้ง กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ไม่อาจประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งครูได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ตามข้อ ๕.๑ วรรคสองสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล และ ข้อ ๖.๑ วรรคสองสำหรับเทศบาล หรือ

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดนั้น ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าวิทยฐานะที่ขอ ที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี แต่งตั้ง ร่วมกันประเมินผลงาน กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะต่ำกว่าวิทยฐานะที่ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น ตามข้อ ๕.๑ วรรคสามสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล และ ข้อ ๖.๑ วรรคสามสำหรับเทศบาล

๓. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลที่ข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลรายงาน

(๑) กรณีโรงเรียน ให้ผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๔.๒ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลที่ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ รายงานผลการปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนนั้นหรือนอกโรงเรียนนั้นก็ได้

(๒) กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๔.๒ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองข้อมูลที่ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ รายงานผลการปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น หรือแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา สังกัดโรงเรียนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ก็ได้

๔. การบันทึกประวัติการปฏิบัติงาน ให้ข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล บันทึกตามแบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report: PPR) แบบทำย่นนี้เป็นประจำ ต่อเนื่อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน โดยสามารถบันทึกได้ ตั้งแต่ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครู

และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ มีผลบังคับใช้เป็นต้นมา เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมิน ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่และการยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

๕. การเสนอขอความเห็นชอบมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

(๑) วิทยฐานะครูชำนาญการและวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ กรณีข้าราชการ หรือพนักงานครูฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียน ให้ยื่นเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ยื่นเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ต่อผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่สังกัด เพื่อตรวจสอบและรับรองตามลำดับ แล้วเสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล รายงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอ โดยให้ยื่นเอกสาร จำนวน ๒ ชุด ประกอบด้วย

(ก) คำขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู (วฐ.๑)

(ข) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.๒) จำนวน ๕ ปีการศึกษา และแบบสรุปผลการตรวจสอบและประเมิน ตำแหน่งครู รวม ๕ ปีการศึกษา (วฐ.๓)

(ค) แบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report: PPR) โดยมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ชั่วโมงการอบรมและพัฒนา และผ่านการรับรองจากผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๕ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อ ๖ สำหรับเทศบาล

(ง) เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ตารางสอน ตารางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คำสั่งมอบหมายงาน วุฒิบัตรผ่านการพัฒนา เป็นต้น

(๒) วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญและวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ กรณีข้าราชการ หรือพนักงานครูฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียน ให้ยื่นเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ยื่นเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ต่อผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการอย่างอื่นที่สังกัด เพื่อตรวจสอบและรับรองตามลำดับ แล้วรายงานต่อสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี เพื่อจัดส่งผลงานทางวิชาการให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี นำส่งต่อคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อตรวจประเมินต่อไป โดยให้ยื่นเอกสาร จำนวน ๔ ชุด ประกอบด้วย

(ก) คำขอมิวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู (วฐ.๑)

(ข) รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครู รายปีการศึกษา (วฐ.๒) จำนวน ๕ ปีการศึกษา และแบบสรุปผลการตรวจสอบและประเมิน ตำแหน่งครู รวม ๕ ปีการศึกษา (วฐ.๓)

(ค) แบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report: PPR) โดยมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน ชั่วโมงการอบรมและพัฒนา และผ่านการรับรองจากผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๕ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล, ข้อ ๖ สำหรับเทศบาล

(ง) ผลงานทางวิชาการตามที่มาตรฐานทั่วไปกำหนด

(จ) เอกสารหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ตารางสอน ตารางการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ คำสั่งมอบหมายงาน วุฒิบัตรผ่านการพัฒนา เป็นต้น

ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี จัดทำบัญชีทะเบียนลงรับวันที่ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ยื่นเสนอขอความเห็นชอบ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น เพื่อเป็นหลักฐานในการกำหนดวันที่มีผลในการแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานครูฯ ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

๖. กรณีข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลยื่นคำขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

หากปรากฏว่ามีข้าราชการหรือพนักงานครูฯ มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานทั่วไปเดิม และตามมาตรฐานทั่วไปใหม่ด้วย ให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ดังกล่าว เลือดยื่นขอรับการประเมินได้เพียงมาตรฐานเดียว กรณีข้าราชการหรือพนักงานครูฯ เลือกใช้มาตรฐานทั่วไปเดิม ให้ยื่นคำขอรับการประเมินได้ ๑ ครั้งเพียงวิทยฐานะเดียว ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งมติหรือนับตั้งแต่วันที่มิคุณสมบัติครบถ้วน หรือนับตั้งแต่วันที่มาตรฐานทั่วไปใหม่บังคับใช้ แล้วแต่กรณี ตามแนวปฏิบัติการดำเนินการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่านแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปฯ

ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ผู้ยื่นขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรฐานทั่วไปเดิมไว้เป็นหลักฐานด้วย

๗. การพิจารณาคุณสมบัติข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ยื่นขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น ดังนี้

วิทยฐานะ	คุณสมบัติผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
ครูชำนาญการ	๑. ดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เทียบเท่า ๒. มีชั่วโมงการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอ ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๘๐๐ ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๕๐ ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงสอนชั้นต่ำตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปด้วย (ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์, ระดับประถมศึกษาขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์) ๓. มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี ๔. ผ่านการพัฒนาตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ (ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ๕. มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ สายงานการสอน ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี การศึกษาติดต่อกันนับถึงวันสิ้นปีการศึกษาก่อนวันที่ยื่นคำขอ และผ่านเกณฑ์การตัดสินตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
ครูชำนาญการพิเศษ	๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เทียบเท่า ***ข้อ ๒, ๓, ๔, ๕ เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะครูชำนาญการ***
ครูเชี่ยวชาญ	๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เทียบเท่า

วิทยฐานะ	คุณสมบัติผู้ขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
	๒. มีชั่วโมงการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๙๐๐ ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๕๐ ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงสอนชั้นต่ำตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปด้วย (ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์, ระดับประถมศึกษาขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์) สำหรับผลงานทางวิชาการ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนี้จะต้องมีชั่วโมงสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เสนอผลงานทางวิชาการนั้น ***ข้อ ๓, ๔, ๕ เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะครูชำนาญการ***
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	๑. ดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เทียบเท่า ๒. มีชั่วโมงการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี นับถึงวันยื่นคำขอในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๙๐๐ ชั่วโมง โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า ๕๐ ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องมีชั่วโมงสอนชั้นต่ำตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปด้วย (ระดับปฐมวัย ไม่ต่ำกว่า ๖ ชั่วโมง/สัปดาห์, ระดับประถมศึกษาขึ้นไป ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ชั่วโมง/สัปดาห์) สำหรับผลงานทางวิชาการ ในช่วงระยะเวลาย้อนหลัง ๕ ปี ผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะนี้จะต้องมีชั่วโมงสอนในวิชา/สาขา/กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เสนอผลงานทางวิชาการนั้น ***ข้อ ๓, ๔, ๕ เช่นเดียวกันกับวิทยฐานะครูชำนาญการ***

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๔๑

โทรสาร ๐-๒๒๔๓-๘๙๙๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report : PPR)

ให้ Download ได้ที่ www.dla.go.th เมนูหนังสือราชการ หรือ QR CODE นี้



แบบรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Performance Report : PPR)

ข้อมูลส่วนบุคคล

หน้าชื่อ

เลขที่บัตรประชาชน
คุณวุฒิการศึกษา

பாட

นั่งพับจุ๋ม

งานวิจัย

อน

งานศึกษา

เป้าหมาย

ក្រសួង

อปท.

เป้าหมาย

ក្រុងភ្នំពេញ

ม.ประสค.จะยื่นขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

สถานศึกษา ระดับการศึกษาที่สอน/ประเภทการจัดการศึกษา และกลุ่มสาระ/สาขาวิชา/วิชาที่เสนอขอผลงานทางวิชาการ (กรณียื่นขอวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญขึ้นไป)

ระดับการศึกษา/ประสบการณ์/ประเภทการจัดการศึกษา

การลงนามเพื่อรับรองข้อมูล

การรับรองของตนเอง

၆၁၂၁

วันที่ ๑๕/๑๐/๖๕

(วันที่ดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ หรือวันที่หลักเกณฑ์มีผลใช้บังคับ)

วันที่/เดือน/ปี ที่ขอมีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(วันที่ยื่นคำขอต่อ ผอ.สถานศึกษา และตรงกับวันพระในปี พ.ศ.๑๖๖๖)

การรับรองของผู้อำนวยการสถานศึกษา

รองว่าข้อมูลทั้งปวงในขณะนี้ยังไม่เพียงพอ

เลขข้อ

ดำนาง

วันที่/เดือน/ปี

เหตุ : กรณีในปีใดมีการปรับปรุงหรือแก้ไขข้อมูลในหน้านี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการปรับปรุงใหม่ โดยเพิ่มช่องการรับรองของผู้อำนาจการสถานศึกษาขึ้นอีก

ชีวโหมงสถาบันการจัดการเรียนรู้อัจฉริยะ

เป็นการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ งานสนับสนุนสถานศึกษา เช่น งานวิชาการ บุคคล งบประมาณ บริหารทั่วไป

[illegible]

งานตอบสนองนโยบายและจุดเด่น
หมายถึง การปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายและจุดเด่นรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย คือภารกิจ การปกครองส่วนท้องถิ่น

[illegible]

[illegible]



ที่ ศก ๐๐๒๓.๒/ว ๙๖ ๗๖๗

ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล/ สำหรับตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ, นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ, นายกเทศมนตรีเมืองศรีสะเกษ
และนายกเทศมนตรีเมืองกันทรลักษณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๓๔๗
ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ ช่วงเงินเดือน วงเงินในการ
โอนเงินเดือน และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเพื่อชักชวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป
ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป จังหวัดศรีสะเกษจึงขอให้อำเภอแจ้ง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ได้ถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติในการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงาน
ครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล
สำหรับตำแหน่งในระบบวิทยฐานะตามที่ส่งมาด้วย สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เทศบาลเมือง
ศรีสะเกษ และเทศบาลเมืองกันทรลักษณ์ขอให้ดำเนินการเช่นเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ พนาภิจักร์ธรรม)

ท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๕๖๔-๔๔๔๗

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๓๕๗



ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ(ท)

เลขที่ 5991

20 มิ.ย. 2562

20 มิ.ย. 2562

สำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	
รับที่ 6332	วันที่
เวลา	
☐ 0023.1 บริหารทั่วไป	☐ 0023.4 กลุ่มกฎหมาย
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.	
☒ 0023.2 บริหารงานบุคคลท้องถิ่น	☐ 0023.5 การเงินบัญชี
ถนนนครราชสีมา แขวงคูสิต	
☐ 0023.3 ส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น	
เขตคูสิต กทม. ๑๐๓๐๐	

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา,

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ช่วงเงินเดือน และฐานในการคำนวณ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตัวอย่างคำสั่งและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้องในการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครู จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป และตามความข้อ ๙ กำหนดให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดค่ากลางฐานในการคำนวณ ช่วงเงินเดือน และวงเงินในการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ ช่วงเงินเดือน วงเงินในการโอนเงินเดือน และให้สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งแนวทางปฏิบัติเพื่อชักชวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว จึงให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ช่วงเงินเดือน และฐานในการคำนวณที่ส่งมาด้วย สำหรับการโอนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป โดยให้นำผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่ได้ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปฉบับเดิมมาใช้ประกอบเป็นคุณสมบัติการโอนเงินเดือนในครั้งนี้

๒. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ให้เป็นไปตามข้อ ๑๑ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

/๓. ให้เลื่อน...

๓. ให้โอนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ รวมถึงข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ไปช่วยราชการ ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่นด้วย

๔. การแบ่งกลุ่มเพื่อโอนเงินเดือน ให้แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับ ครูผู้ช่วย, คศ.๑, คศ.๒ และ คศ.๓

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

ทั้งนี้ ในแต่ละกลุ่มให้บริหารวงเงินเพื่อโอนเงินเดือน โดยแยกวงเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม และให้โอนเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือจึงสามารถกลับไปให้กลุ่มอื่นได้ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย และครู

กลุ่มที่ ๒ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

๕. การพิจารณาโอนเงินเดือน ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผยโปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงเงินร้อยละ ๓ ที่คำนวณได้ มาเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณา กำหนดอัตราร้อยละในการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคน ทั้งนี้ การพิจารณาโดยใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

๖. การโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน กรณีการคำนวณเงินสำหรับการโอนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท (เมื่อรวมแล้วจะต้องอยู่ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ตามข้อ ๓.)

๗. กรณีข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ช่วยราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่นที่ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ มาช่วยราชการ แจ้งผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ช่วยราชการไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาและดำเนินการสั่งโอนเงินเดือน

๘. การพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น ในระหว่างครึ่งปีของการโอนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ออกคำสั่งเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนเป็นผู้พิจารณา และดำเนินการสั่งโอนเงินเดือน โดยนำผลการปฏิบัติงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการเดิมมาประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือนด้วย

๙. ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการแจ้งผลการโอนเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล ตามตัวอย่างหนังสือแจ้งผลการโอนเงินเดือนที่ส่งมาด้วย

๑๐. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลการดำเนินการให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เพื่อทราบ ภายใน ๕ วันทำการนับแต่ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และถือปฏิบัติ ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ อย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๕๑-๔๐๐๐ ต่อ ๓๑๕๑

โทรสาร ๐-๒๒๕๓-๘๔๔๑

ผู้ประสานงาน

นางสาวกชนิกา ใจเกลี้ยง โทร. ๐๔-๗๐๗๒-๔๓๘๔

ช่วงเงินเดือน และฐานในการคำนวณ
(ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒)

ให้ใช้ช่วงเงินเดือน และฐานในการคำนวณ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๔๐ – ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐ – ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐ – ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐ – ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐ – ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐ – ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐ – ๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐ – ๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐ – ๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐ – ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐ – ๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐ – ๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

ตัวอย่างการคำนวณการเลื่อนเงินต้น

รอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

สิ่งที่ อบ. / เทศบาล/ อบต. จังหวัด

ครัวเรือน, กศ.๑๓	จำนวน	อัตรารวมเดิม	วงเงิน	เงินที่	ค่าตอบแทนพิเศษ	วงเงินเหลือ
ครัวเรือนเดิม/ครัวเรือนใหม่	(คน)	ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒	ร้อยละ ๓	ในการเลื่อนเงินต้น		(บาท)
๔	๔	๒๗๓,๑๐๐.๐๐	๘,๔๙๓.๓๐	๗,๒๒๐.๐๐	๓๕๗.๕๖	๖๑๕.๓๔
๕	๕	๑๔๑,๑๐๐.๐๐	๔,๒๓๓.๐๐	๓,๗๑๐.๐๐	๐.๐๐	๔๑๓.๐๐
๖	๖	๖๐,๑๕๐.๐๐	๑,๘๐๔.๕๐	๑,๗๖๐.๐๐	๐.๐๐	๔๔.๕๐
รวม	๑๒	๔๗๔,๓๕๐.๐๐	๑๔,๕๓๐.๘๐	๑๒,๖๙๐.๐๐	๓๕๗.๕๖	๑,๑๗๓.๒๔

ที่	ชื่อโรงเรียน/ศพด.	เลขที่	ตำแหน่งใหม่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตรารวมเดิม	(คน.)	เงินเดิม	ฐานในการคำนวณ	คะแนน	เงินที่เลื่อน			รวมเงินเดิม	ค่าตอบแทน
											ร้อยละ	คิดเป็นเงิน	คิดเป็นหลัก ๑๐		
๑	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๑	นาย...	ผอ.	๔	๖๐,๑๕๐	๕๔,๖๓๐	๕๔,๖๓๐	๕๔,๖๓๐	๕๔,๖๓๐	๕๔,๖๓๐	๕๔,๖๓๐	๕๔,๖๓๐	๕๔,๖๓๐	๕๔,๖๓๐
๒	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๒	นาง...	ครู	๑	๒๗,๓๖๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐
๓	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๓	นาง...	ครู	๓	๖๖,๗๖๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐
๔	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๔	นาย...	ครู	๔	๖๖,๗๖๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐
๕	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๕	นาง...	ครู	๒	๒๗,๓๖๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐
๖	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๖	นาง...	ครู	๓	๖๖,๗๖๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐
๗	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๗	นาง...	ครู	๒	๒๗,๓๖๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐
๘	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๘	นาย...	ครู	๑	๒๗,๓๖๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐
๙	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๐๙	นาง...	ครู	๕	๖๖,๗๖๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐	๕๔,๓๓๐
๑๐	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๑๐	นาง...	ครู	๑	๒๗,๓๖๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐
๑๑	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๑๑	นาง...	ครู	๑	๒๗,๓๖๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐
๑๒	เทศบาลตำบล...	๑๒๒๐๘๔๕๐๐๑๒	นาง...	ครูผู้ช่วย	๑	๒๗,๓๖๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐	๒๒,๗๔๐

หมายเหตุ : ๑. กรณีเงินเดิม ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงขั้นสูงสุดอันดับ (เงินเดิมเดิม)

ลำดับที่ ๔ กรณีครู กศ.๔ ได้รับเงินเดิมถึงขั้นสูงสุดอันดับ กศ.๔ อัตรา ๖๔,๐๔๐ บาท (เพิ่มขึ้น) จะต้องออกค่าเพิ่มให้ปอได้รับเงินเดิมในอันดับ กศ.๔ ก่อน แล้วจึงคำนวณอัตราร้อยละที่เลื่อนเงินเดิม

โดยผู้ฐานในการคำนวณของ กศ.๔ (๕๔,๖๓๐)

๒. กรณีเงินเดิม ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงขั้นสูงสุดอันดับ

ลำดับที่ ๕ กรณีครู กศ.๖ ได้รับเงินเดิมอันดับ กศ.๖ อัตรา ๔๐,๔๔๐ บาท เหลืออีก ๖๓๐ บาท จะเลื่อนเงินเดิมขั้นสูงสุดอันดับ กศ.๖ (๔๐,๖๒๐ บาท) การเลื่อนเงินเดิมร้อยละ ๖.๔๐ คิดเป็นเงิน ๒๕๗.๕๖ บาท
ให้ออกค่าเพิ่มให้ได้รับเงินเดิม ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ในอัตราเงินเดิมขั้นสูง ๔๑,๖๒๐ บาท และเงินส่วนค่าเพิ่มที่เกินกว่าอัตราเงินเดิมขั้นสูง (๒๕๗.๕๖ - ๖๓๐ = ๓๕๗.๕๖) ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ
จำนวน ๓๕๗.๕๖ บาท (สำหรับค่าตอบแทนพิเศษต้องได้รับตามความเป็นจริง ไม่สามารถพิเศษเกินหลักสิบบาทได้)

(ตัวอย่าง)

แบบสรุปลักษณะเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
รอบที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๒ รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒
สังกัด อบจ. / เทศบาล/ อบต.จังหวัด.....

ลำดับที่	เลขที่ ตำแหน่งใหม่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อันดับเงินเดือน (คศ.)	วิทยฐานะ	เงินเดือนเดิม ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑	เงินเดือนที่ได้รับ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๒	ค่าตอบแทนพิเศษ รวม
๑	๑๒๒๐๘๕๕๐๐๐๑	นาย...	ผอ.	๔	ผอ.ชำนาญการพิเศษ	๖๐,๑๕๐	๖๑,๕๑๐	
๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๒	นาง...	ครู	๑	-	๒๓,๓๖๐	๒๔,๐๒๐	
๓	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๓	นาง...	ครู	๓	ครูชำนาญการพิเศษ	๖๒,๗๖๐	๖๔,๒๑๐	
๔	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๔	นาย...	ครู	๔	ครูชำนาญการพิเศษ	๖๔,๐๔๐	๖๖,๘๒๐	
๕	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๕	นาง...	ครู	๒	ครูชำนาญการ	๒๘,๕๔๐	๒๙,๔๗๐	
๖	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๖	นาง...	ครู	๓	ครูชำนาญการพิเศษ	๓๐,๖๒๐	๓๑,๗๕๐	
๗	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๗	นาง...	ครู	๒	ครูชำนาญการ	๔๐,๙๔๐	๔๑,๖๒๐	๓๕๗,๕๖๖
๘	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๘	นาย...	ครู	๑	-	๒๒,๘๙๐	๒๓,๕๕๐	
๙	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๙	นาง...	ครู	๕	-	๗๒,๐๖๐	๗๓,๙๔๐	
๑๐	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๑๐	นาง...	ครู	๑	-	๒๓,๘๑๐	๒๔,๔๗๐	
๑๑	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๑๑	นาง...	ครู	๑	-	๒๔,๒๙๐	๒๔,๙๔๐	
๑๒	๑๒๒๐๘๖๕๐๐๐๑๒	นาง...	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	๑๕,๘๐๐	๑๖,๓๑๐	

(ตัวอย่าง)

คำสั่ง.....
ที่...../๒๕๖๒

เรื่อง การให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ ก.จ.จ./ ก.ท.จ. /ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครู/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา..... พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๕ จึงให้.....ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง จำนวน.....ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๖๒

(.....)
.....

ଶୁଭଂଶୁଭଂ

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายละเอียดการให้ข้าราชการหรือพนักงานครู ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงสุดของอันดับเงินเดือน
แบบทำคำสั่ง.....ที่/.....ลงวันที่.....

[illegible]

ตัวอย่างหนังสือแจ้งผลการโอนเงินเดือน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
☐ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อ.....นามสกุล.....ตำแหน่ง.....
 ส่วนราชการ.....
 เงินเดือนเดิม (บาท).....

☐ ได้รับการโอนเงินเดือน

ฐานในการคำนวณ (บาท)	อัตราร้อยละ ที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินที่ได้เพิ่ม		เงินเดือนที่ได้รับ (บาท)
		เงินเดือนที่ได้เลื่อน (บาท)	เงินค่าตอบแทนพิเศษ (บาท)	

☐ กรณีที่ไม่ได้รับการโอนเงินเดือน เนื่องจาก (เหตุผล).....

ลงชื่อ.....
 (ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ได้รับมอบหมาย)

วันที่.....

*** สำหรับรายงาน ก.จังหวัด เพื่อทราบ ***

บัญชีแสดงการโอนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามผลการพิจารณา ☐ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน.....) ☐ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม.....)

ชื่อโรงเรียน/ศพด.

สังกัด อบจ./เทศบาล/อบต.....

จังหวัด.....

ณ วันที่ ๑ มี.ค. หรือ ๑ ก.ย.			รายละเอียดยอดคงค้างจำนวนคนและจำนวนเงิน (เงินที่ได้เลื่อน + ค่าตอบแทนพิเศษ) ที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ณ ๑ เมษายน...../ ๑ ตุลาคม.....												ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน		รวม		วงเงินหรือหูลี้นเงิน	
จำนวนคน	เงินเดือน	วงเงิน	ระดับได้เลื่อน			ระดับดีมีาก			ระดับดี			ระดับพอใช้			คน	คน	จำนวนเงิน	ที่ผู้ตรวจค	(๑๕)	
			คน	เงินที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทนพิเศษ	คน	เงินที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทนพิเศษ	คน	เงินที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทนพิเศษ	คน	เงินที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทนพิเศษ						
รวม	รวม	ร้อยละ ๓	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)	(๑๔)	(๑๕)	(๑๖)	(๑๗)	(๑๘)
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๒)	(๑๓)	(๑๔)	(๑๕)	(๑๖)	(๑๗)	(๑๘)	(๑๙)	(๒๐)	(๒๑)

คำอธิบาย

ให้กรอกข้อมูลแต่ละช่อง ดังนี้

- ช่อง (๑)-(๒) ให้กรอกจำนวนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ และเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ทุกคนที่มีตัวอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน (แล้วแต่กรณี)
- ช่อง (๓) ให้กรอกวงเงิน ๓% ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน $\{(๒) \times ๓/๑๐๐\}$
- ช่อง (๔)-(๑๕) ให้กรอกยอดรวมจำนวนคน, จำนวนเงินที่ได้เลื่อน และจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษ ตามความเป็นจริง กรณีไม่มีผู้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษให้กรอกศูนย์ (๐)
- ช่อง (๑๖) ให้กรอกจำนวนคนที่ได้เลื่อนเงินเดือน (ผลการประเมินต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือได้ร้อยละ ๕๔-๙๙ ลงมา)
- ช่อง (๑๗) ให้กรอกยอดรวมจำนวนคน $\{(๔)+(๗)+(๑๐)+(๑๓)+(๑๖)\}$ ต้องเท่ากับยอดจำนวนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ในช่อง (๑)
- ช่อง (๑๘) ให้กรอกจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนและจำนวนค่าตอบแทนพิเศษทั้งหมดที่ใช้ในรอบนั้นๆ $\{(๕)+(๖)+(๘)+(๙)+(๑๑)+(๑๒)+(๑๔)+(๑๕)\}$
- ช่อง (๑๙) ให้กรอกวงเงินคงเหลือจากการเลื่อนเงินเดือนในครั้งนั้น $\{(๓)-(๑๘)\}$

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้รายงาน

ตำแหน่ง ปลัด อบจ./เทศบาล/อบต.



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๖

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้าง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีสาระสำคัญให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่
ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตาม
กฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้าง
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่
๕ มีนาคม ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
ดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้
ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ.
ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน
จึงประกาศใช้บังคับได้

/ ๓. เพื่อให้การ...

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่งดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

ผู้ประสานงาน (นายปิยะ คังกัน) ๐๘ ๑๑๗๔ ๓๖๘๘



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง สวัสดิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ได้กำหนดสวัสดิประโยชน์ให้แก่พนักงานจ้างเพิ่มขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๕ (๖) แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติกำหนดสวัสดิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง สวัสดิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง สวัสดิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้พนักงานจ้างได้รับสวัสดิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างเทศบาลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานจ้างเพิ่มขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๕ (๖) แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างเทศบาล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ได้กำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานจ้างเพิ่มขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๕ (๖) แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๑

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ว ๑๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ ได้มีมติให้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

/ ๔. กำหนด...

๔. กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน ดังนี้

(๑) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ และเงินเดือนที่ได้รับสูงกว่าเงินเดือนอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนท้ายประกาศ ก.จ. และ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทต่างสายงาน หรือต่างระดับ

(๒) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ ให้มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

(๓) ในกรณีที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนดังกล่าวในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณ

(๔) ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับเงินเดือนตามประกาศฉบับนี้ เมื่อได้รับเงินเดือนจนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนท้ายประกาศ ก.จ. และ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

(๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ อยู่ในวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้นำร้อยละค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับมาปรับเป็นขั้นและอัตราเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว

(๖) กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้นำเสนอสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อวินิจฉัยและพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายจร จ. ศรีชวนชัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ภายได้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมีมติ ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ พนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

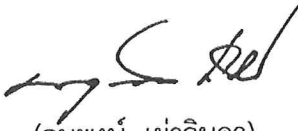
(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมีมติ ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตรา เงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภท ตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือน ในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

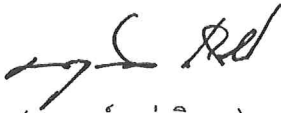
(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก 
(อุนพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล