



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาปรับค่าตอบแทนและต่อสัญญาจ้าง**  
**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗**

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ และคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๓ วรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จึงประกาศหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ได้แก่

**๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทน**

๑.๑ เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะท้อน

๑.๒ พนักงานจ้าง จะต้องมีความประพฤติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ข้อ ๕๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

**๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๖%**

๒.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ อย่างดีเยี่ยม และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับดีเด่น

๒.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน รวมกันไม่เกิน ๕ ครั้ง วันลาไม่เกิน ๑๐ วัน แต่สำหรับพนักงานจ้างที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด หากเป็นการลาป่วยที่มีใบรับรองแพทย์หากเป็นการลาป่วยที่มีใบรับรองแพทย์หรือมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น อาจพิจารณาผ่อนผันให้ปรับขึ้นค่าตอบแทน ๖% ได้

๒.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๒ ครั้ง/เดือน

๒.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

**๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๔%**

๓.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับดีมาก

๓.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน รวมกันไม่เกิน ๘ ครั้ง วันลาไม่เกิน ๑๒ วัน แต่สำหรับพนักงานจ้างที่เกินจำนวนครั้งที่กำหนด หากเป็นการลาป่วยที่มีใบรับรองแพทย์หากเป็นการลาป่วยที่มีใบรับรองแพทย์หรือมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก อาจพิจารณาผ่อนผันให้ปรับขึ้นค่าตอบแทน ๔% ได้

๓.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๓ ครั้ง/เดือน

๓.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

**๔. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๒%**

๔.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับดี

๔.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน รวมกันตั้งแต่ ๑๐ - ๑๕ ครั้ง วันลาไม่เกิน ๑๕ วัน แต่สำหรับพนักงานจ้างที่ลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด หากเป็นการลาป่วยที่มีใบรับรองแพทย์หากเป็นการลาป่วยที่มีใบรับรองแพทย์หรือมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี อาจพิจารณาผ่อนผันให้ปรับขึ้นค่าตอบแทน ๒% ได้

๔.๓ มาทำงานสายไม่เกิน ๕ ครั้ง/เดือน

๔.๔ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

**๕. หลักเกณฑ์พิจารณาที่อาจไม่ได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนและไม่ได้รับการต่อสัญญา**

๕.๑ การลาเกินกำหนดและบ่อยครั้ง พนักงานจ้างหากลาเกิน ๑๐ ครั้ง ถือว่าลาบ่อยครั้ง มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน เกินกว่า ๑๕ วัน อาจพิจารณาไม่ได้รับการปรับค่าตอบแทนและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ แต่หากเป็นการลาป่วยที่มีใบรับรองแพทย์อาจพิจารณาผ่อนผัน

๕.๑.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาป่วยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างได้ไม่เกินหกสิบวัน

๕.๑.๒ พนักงานจ้างทั่วไป แบ่งตามระยะเวลาในสัญญาจ้าง

(๑) ระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี มีสิทธิลาป่วยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๒) ระยะเวลาการจ้าง ๙ เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง ๑ ปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๘ วันทำการ

(๓) ระยะเวลาการจ้าง ๖ เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง ๙ เดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๖ วันทำการ

(๔) ระยะเวลาการจ้างต่ำกว่า ๖ เดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกิน ๔ วันทำการ

๕.๒ การมาทำงานสายต่อเนื่องและกลับก่อนเวลา

พนักงานจ้าง ต้องมาปฏิบัติราชการ ไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ น. หากเลยกำหนดเวลา ๐๙.๐๐ น. ถือว่ามาทำงานสาย และสายเกิน ๑๐ ครั้ง ถือว่ามาปฏิบัติราชการสายต่อเนื่อง

พนักงานจ้าง ต้องกลับตามเวลาเลิกงาน ๑๖.๓๐ น. หากกลับก่อนกำหนดเวลา ถือว่าละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ อาจพิจารณาไม่ได้รับการปรับค่าตอบแทนและไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้

๖. การขาดราชการ โดยไม่มีเหตุอันควร ให้คิดคำนวณหักเงินเดือนค่าตอบแทน หรือ ค่าจ้างตามจำนวนวันที่ขาดราชการ

๗. เวลาการปฏิบัติราชการ ในวันและเวลาราชการ ตั้งแต่ ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน และให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัชติยะ นมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าสะทอน