

# ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๗/๖๗๐



สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด.

ถนนราชสีมา ตุสิต ถนน. ๑๐๓๐๐

## ๒๖ คุณภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนด  
เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น  
สูงสุด และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

เรียน ประธาน ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อ.บ.ด.	จำนวน ๓ ชุด
	๒. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล	จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง  
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ด.) ในประชุมครั้งที่  
๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข  
และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ  
พนักงานส่วนท้องถิ่น สูงสุด และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับ  
เงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น สูงสุดประจำปี และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดโดยย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน  
จึงขอความร่วมมือจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

### ๑. ให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ ให้จัดทำประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนด  
เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น สูงสุด  
และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนด ให้แล้วเสร็จภายใน  
๔๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือฉบับนี้ ในกรณี ก.จ.จ. , ก.ท.จ. หรือ ก.อ.บ.ด. จังหวัด จัดทำประกาศมาตรฐาน  
ทั่วไปมีเนื้อหาสาระสำคัญเช่นเดียวกับ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อ.บ.ด. ให้ถือว่าได้มีการให้ความเห็นชอบเรียบร้อยแล้ว  
และมีผลใช้บังคับต่อไป ทั้งนี้ หากมีการกำหนดมาตรฐานทั่วไปที่มีสาระสำคัญที่แตกต่างต้องให้ ก.จ. , ก.ท. และ  
ก.อ.บ.ด. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะสามารถประกาศใช้บังคับได้

๑.๒ ให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบการยื่นเสนอ  
ขอรับการประเมินเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน  
ของทุกปี ยกเว้น ในการประเมินผลสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ถือว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
ได้ที่ดีมีการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๘ ต่อ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ไว้แล้ว  
ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิม ให้ถือว่าเป็นการยื่นเพื่อเสนอขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข  
และวิธีการตามประกาศฉบับนี้

๑.๓ ให้เร่งรัดพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการ/กิจกรรม พร้อมตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย  
และระดับคะแนนตามตัวชี้วัดที่ ๖ มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดที่ ๕ มิติด้านคุณภาพ  
การให้บริการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอ

/๑.๔ คัดเลือก...

๑.๕ ให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ดำเนินการคัดเลือกและขึ้นบัญชีสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่มีการสอนในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ภายในเขตจังหวัดหรือนอกเขต จังหวัดที่ได้มาตรฐานและเป็นกลาง เพื่อให้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามตัวชี้วัดที่ ๑ มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

๑.๖ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามองค์ประกอบที่ประกาศกำหนด

๑.๗ ให้อำนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรายงานผลการตรวจประเมินต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ทราบ

๑.๘ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการและถือปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประойชั่น ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดตามประกาศฉบับนี้มาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป (เงินประอยชั่น พ.ศ. ๒๕๕๙)

๒.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กรครบถ้วน ยื่นเสนอขอรับประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยที่ประชุม กันยานของทุกปี ทั้งนี้ สำหรับการประเมินผลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ที่ได้มีการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลเมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๕๗ ต่อ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ไว้แล้ว ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิม ให้ถือว่าเป็นการยื่นเพื่อเสนอขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามประกาศฉบับนี้

๒.๓ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินเร่งรัดศึกษา ทำความเข้าใจ และดำเนินการตามตัวชี้วัดของแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๒.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำและเสนอโครงการ/กิจกรรม พร้อมตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนต่อ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ดังนี้

(๑) โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖

(๒) โครงการ/กิจกรรมดีเด่น จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๕

หันนี้ การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนให้คณะกรรมการจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณารวมกันกำหนดค่าคะแนนให้เป็นไปตามหลักวิชาการ และเกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่มีการสอนในระดับปริญญาตรีขึ้นไปภายในเขตจังหวัดหรือนอกเขตจังหวัดตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อ.บ.ด. จังหวัด คัดเลือกขึ้นบัญชีไว้ตามข้อ ๑.๕ เพื่อให้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามตัวชี้วัดที่ ๑ มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ โดยให้ดำเนินการสำรวจกับผู้มารับบริการ สาธารณโดยตรงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินผล

๒.๖ ให้องค์กร...

๒.๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลการปฏิบัติราชการ และดำเนินการจัดทำแบบ  
แสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในปีที่ขอรับการประเมินเสนอต่อ ก.จ.จ. ,  
ก.ท.จ. หรือ ก.อ.บ.ด.

๒.๗ เมื่อก.จ.จ. , ก.ท.จ. หรือ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นใดที่มีคุณสมบัติถูกต้อง และได้รับผลคะแนนการประเมินตั้งแต่ระดับ ๘๕ คะแนนขึ้นไป จึงจะถือว่า  
มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี สำหรับหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการจ่ายให้เป็นไปตามประกาศกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ และแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและ  
ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศิริ คงยิ่งยืน)  
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
เลขานุการ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อ.บ.ด.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐-๒๒๔๑-๘๐๐๐ ต่อ ๓๑๒๒, ๓๑๓๔  
โทรสาร ๐-๒๒๔๓-๘๘๘๑



## ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง กำหนดมาตรฐานห้าวไปเกียวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ  
กำหนดเงินประจำปีของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี  
สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเกี่ยวกับการกำหนดเงินประจำปี  
ของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง  
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม และสอดคล้องกับรายเบี้ยนทรัพย์ที่รวมมาด้วยการกำหนด  
เงินประจำปีของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนห้องถังให้เป็น<sup>รายจ่ายอันขององค์กรปกครองส่วนท้องถัง พ.ศ. ๒๕๕๗</sup>

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๖ วรรคเดียว แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถัง พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม  
ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้ออกมาตรฐานห้าวไปเกียวกับหลักเกณฑ์  
เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประจำปีของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี  
สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนด  
มาตรฐานห้าวไปเกียวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประจำปีของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษอันมี  
ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการ  
กำหนดประจำปีของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด  
ประจำปีของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประจำปี  
ของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษ ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ แต่หากมีการเปลี่ยนแปลง<sup>รายการเงินเดือน ค่าจ้าง และประจำปี</sup> ของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษ ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้  
และมีการปรับเปลี่ยนเงินเดือน ค่าจ้าง และประจำปีของบุคคลที่เป็นกรณีพิเศษ ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

/๑. หลักเกณฑ์...

### ๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

#### ๑.๑ คุณสมบัติ และเงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้มากกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ขอรับการประเมิน ทุกด้านๆ ละไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ ต้องดำเนินการจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน ปิดบัญชีรายรับ-รายจ่ายเสร็จเรียบร้อย และรายงานผลให้กับ หน่วยงานต่าง ๆ ทราบตามที่ระบุเบิกบูรณาการทุกหน่วย

ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุ อย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลทราบด้วย

#### ๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ งบบุคลากร หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือจากเงิน งบประมาณหมวดเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้นำมาจ่ายเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอรับการประเมิน แห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) พนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพและ ความสามารถทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้างต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพและ ความสามารถทั้งปี ของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและลื่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

#### ๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

##### (๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

(๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลโดยในเดือนกันยายนของทุกปี

ในการนี้ที่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมิน ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่น ตามที่นعني้สมควร

/๖) ให้องค์การ...

(นายสุรเกียรติ จิตธรรม)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลฯ

(๒) ให้องค์การบริหารส่วนตัวบลเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบาย  
หรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖  
และโครงการ/กิจกรรมที่เด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๕  
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตัวบล

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานล้วนตัวบล และองค์การบริหารส่วนตัวบลร่วมกัน  
พิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนเพื่อใช้ในการประเมิน

(๒) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตัวบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตัวบล ประกอบด้วย

๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด เป็นประธาน

ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

๒) กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตัวบล เป็นอนุกรรมการ

ใน ก.อบต.จังหวัด ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

๓) ผู้แทนส่วนราชการใน ก.อบต.จังหวัด เป็นอนุกรรมการ

ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์ เป็นอนุกรรมการ

ด้านการประเมินผล ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

๕) ห้องถึงจังหวัดหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร  
ส่วนตัวบลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มีคะแนนทั้งหมด  
จำนวน ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ส่วนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ  
ตามตัวชี้วัด จำนวน ๘๐ คะแนน แบ่งเป็น

- มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล คะแนน ๓๐ คะแนน

- มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ คะแนน ๒๕ คะแนน

- มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพ คะแนน ๑๕ คะแนน

- มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร คะแนน ๒๐ คะแนน

รายละเอียดตัวชี้วัดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

(๒) ส่วนที่ ๒ คะแนนสัดส่วนของผลคะแนนการประเมินมาตรฐานในการปฏิบัติ  
ราชการ (Core Team) ของทุกตัวบลรวมกัน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วน  
ดังนี้

  
(นายสุรเกียรติ ชัยธราณ)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น / ผู้ประเมิน...

ผลค่าเบนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
มากกว่า ๘๐ คะแนนขึ้นไป	๑๐
มากกว่า ๗๕ – ๘๐ คะแนน	๙
มากกว่า ๗๐ – ๗๕ คะแนน	๘
มากกว่า ๖๕ – ๗๐ คะแนน	๗
ตั้งแต่ ๖๐ – ๖๕ คะแนน	๖
ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	๐

(๔) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

(๑) ให้องค์กรบริหารส่วนต่ำบลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป

(๒) ให้องค์กรบริหารส่วนต่ำบลจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามมติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับองค์กรบริหารส่วนต่ำบลทราบ

(๓) ให้องค์กรบริหารส่วนต่ำบลดำเนินการจัดทำแบบแสดงค่าใช้จ่ายตัวนับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในปีที่ขอรับการประเมินเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนต่ำบล เพื่อให้คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๔) ใหอนุกรรมการประเมินออกตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมรายงานผลการตรวจสอบประเมิน และเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนต่ำบล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๒. การจ่ายเงินประจำปีอัตรากำลังอัตราเงินเดือน

๒.๑. หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

(๑) องค์กรบริหารส่วนต่ำบลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับเงินประจำปีอัตรากำลังอัตราเงินเดือน

(๒) เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนต่ำบลเห็นชอบผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้องค์กรบริหารส่วนต่ำบลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประจำปีอัตรากำลังอัตราเงินเดือน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

- นายกองค์กรบริหารส่วนต่ำบล เป็นประธาน
- ปลัดองค์กรบริหารส่วนต่ำบล เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เป็นกรรมการ

ผู้จัดการที่...

(นายสุรเกียรติ สูตระนาว)  
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องที่

มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินประจำปีของกองแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของคุณกรบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนดด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้ง ให้จัดทำบันทึกรายงาน การประชุมของคณะกรรมการ และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อการตรวจสอบ

ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณา ก่อนกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับลับนัก/กองด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำร่องที่ได้มาพิจารณาจัดสรร ให้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใสโดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลือนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งนี้ จะต้อง จ่ายแล้วเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามผลคณ์แบบประเมิน โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลือนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ขั้น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลือนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลือนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น

๒) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แบ่งเป็น

๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลือนค่าตอบแทนในระดับติดต่อ

- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลือนค่าตอบแทนในระดับดีมาก

- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลือนค่าตอบแทนในระดับดี

๓) กลุ่มพนักงานจ้างหัวไป แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับผลคณ์แบบประเมินในระดับติดต่อ

- กลุ่มที่ ๒ ได้รับผลคณ์แบบประเมินในระดับ(สูงสุดเกียรติ อิฐฐาน)

- กลุ่มที่ ๓ ได้รับผลคณ์แบบประเมินที่สูงสุดที่สุด เช่นการบริหารงานบุคคลส่วนห้องกั้น

#### ๒.๒ อัตราการจ่ายเงินประจำปีของกองแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) การจ่ายเงินประจำปีของกองแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเกณฑ์ตามช่วงคณ์แบบ ดังนี้

ผลคณ์แบบประเมิน	อัตราการจ่าย
ตั้งแต่ ๗๕ คณ์แบบ แต่ไม่ถึง ๘๕ คณ์แบบ	ไม่เกิน ๐.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๘๕ คณ์แบบ แต่ไม่ถึง ๙๕ คณ์แบบ	ไม่เกิน ๑ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๙๕ คณ์แบบขึ้นไป	ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

ทั้งนี้ หากองค์กรบริหารส่วนตำบลใดที่ได้รับคณ์แบบประเมินผลตั้งแต่ ๘๕ คณ์แบบขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

/(๖) ให้นำ...

(๒) ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประมีนมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประจำปีงบประมาณอื่นเป็นกรณีพิเศษ หัวนี้ จะต้องจ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้อื้นได้ และไม่ให้นำเงินสะสมจ่าย

ข้อ ๕ องค์กรบริหารส่วนตำบลใดที่ได้ยื่นเสนอขอรับการประมีนเพื่อกำหนดเงินประจำปีงบประมาณอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลไว้แล้วตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิม ให้ถือว่าเป็นการยื่นเพื่อเสนอขอรับการประมีนตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามประกาศนี้

กรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลใดที่ได้เสนอขอกำหนดประจำปีงบประมาณอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีไว้ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และได้ดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จหรือยังไม่ได้เบิกจ่ายก็ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พ.ย.๙  
(อนุวงศ์ เม้าเรือง)

ประธานกรรมการกลังพนักงานส่วนตำบล

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)  
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนภูมิภาค