



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล  
เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ  
กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี  
สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล  
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเกี่ยวกับการขอ กำหนดเงินประโยชน์  
ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง  
ของเทศบาลให้เหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์  
ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นรายจ่ายอื่น  
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามพหุวมโนมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุม ครั้งที่  
๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้ออกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข  
และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ  
พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนด  
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี  
ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด  
ประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนด  
ประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ เทศบาลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น  
สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจเสนอขอรับ  
การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี  
พิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์  
เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

(นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

/๑. หลักเกณฑ์...



มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนดด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้ง ให้จัดทำบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการและรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อการตรวจสอบ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลับกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำวงเงินที่ได้มาพิจารณาจัดสรร ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใสโดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งนี้ จะต้องจ่ายไม่เกินกว่าอัตราที่กำหนดตามผลคะแนนประเมิน โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ขั้น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ ขั้น

๒) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แบ่งเป็น

๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีมาก
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดี

๓) กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีเด่น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีมาก
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดี

๒.๒ อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเกณฑ์ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ผลคะแนนประเมิน	อัตราการจ่าย
ตั้งแต่ ๗๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๘๕ คะแนน	ไม่เกิน ๐.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๘๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๙๕ คะแนน	ไม่เกิน ๑ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป	ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

ทั้งนี้ หากเทศบาลใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

(๒) ให้นำ...

(นายสุรเกียรติ์ ชูติฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ  
เพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(คะแนนเต็ม 90 คะแนน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

อปท. .... อำเภอ..... จังหวัด.....

คะแนนเต็ม	30
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>1. ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 90</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 80</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 70</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 60</p> <p><input type="checkbox"/> ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ต่ำกว่าร้อยละ 50</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของจำนวนโครงการจากแผนพัฒนาประจำปีที่ได้นำไปตั้งเป็นข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีในปีที่ขอรับการประเมินและได้มีการดำเนินการ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ แผนพัฒนาสามปี</li> <li>▶ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>▶ ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>▶ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง</li> </ul> <p>2. สูตรการคำนวณ</p> $= \frac{\text{จำนวนโครงการที่ทำได้} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมดที่ปรากฏในแผนพัฒนาประจำปี}}$ <p>3. ตัวอย่าง</p> <p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 100 โครงการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปตั้งเป็นข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและได้ดำเนินการ จำนวน 85 โครงการ</p> $\begin{aligned} \text{คำนวณ} &= \frac{85 \times 100}{100} \\ &= \text{ร้อยละ } 85 \\ &= 4 \text{ คะแนน} \end{aligned}$ <p>(นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>           &gt; รายงานแสดงรายรับรายจ่าย            &gt; ฎีกาเบิกเงินงบประมาณรายจ่าย            2. สูตรการคำนวณ               = <math>\frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่เบิกจ่าย} \times 100}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนทั้งหมด}}</math>            3. ตัวอย่าง            ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีงบลงทุนทั้งหมด จำนวน 15,500,000 บาท ณ วันที่ 30 กันยายน อปท. มีการเบิกจ่ายเงินลงทุน จำนวน 12,700,000 บาท               คำนวณ = <math>\frac{12,700,000 \times 100}{15,500,000}</math>                      = ร้อยละ 81.94            คะแนนที่ได้ = 4 คะแนน         </p>
<p>4. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับ อปท. หรือหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ</p> <p> <input type="checkbox"/> มีจำนวน 6 โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป  <input type="checkbox"/> มีจำนวน 5 โครงการ/กิจกรรม  <input type="checkbox"/> มีจำนวน 4 โครงการ/กิจกรรม  <input type="checkbox"/> มีจำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม  <input type="checkbox"/> มีจำนวน 2 โครงการ/กิจกรรม  <input type="checkbox"/> มีจำนวนต่ำกว่า 2 โครงการ/กิจกรรม         </p>	<p>5 4 3 2 1 0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่มีการบูรณาการหรือดำเนินการร่วมกับ อปท. อื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยต้องมีเนื้องานเป็นของ อปท. เองไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</p> <p> <input checked="" type="checkbox"/> เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น            &gt; ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี            &gt; รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม            &gt; MOU            &gt; รูปถ่าย         </p> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>2.1 โครงการความปลอดภัยทางถนน 2.2 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม 2.3 โครงการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และการประณีตประណอม 2.4 โครงการบ่อฝังกลบขยะ 2.5 โครงการพระราชดำริ 2.6 โครงการปิดทองหลังพระ</p> <p style="text-align: right;">๑๕๖</p> <p style="text-align: center;">             (นายสุรเกียรติ์ จิตฺธราน)            ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น         </p>

คะแนนเต็ม	25
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>1. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 95 ขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 95</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 90</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 85</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 80</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 75</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 70</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 65</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 60</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 55</p> <p><input type="checkbox"/> น้อยกว่าร้อยละ 50</p>	<p>10</p> <p>9</p> <p>8</p> <p>7</p> <p>6</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชนที่มารับบริการหรือติดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมิน โดยการจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากภายในหรือภายนอกพื้นที่จังหวัดเป็นหน่วยสำรวจ ทั้งนี้ต้องมีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจอย่างน้อย 4 งาน เช่น</p> <p>(1) งานด้านบริการกฎหมาย</p> <p>(2) งานด้านทะเบียน</p> <p>(3) งานด้านโยธา การขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้าง</p> <p>(4) งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ</p> <p>(5) งานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ</p> <p>(6) งานด้านการศึกษา</p> <p>(7) งานด้านเทศกิจ หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(8) งานด้านรายได้หรือภาษี</p> <p>(9) งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <p>(10) งานด้านสาธารณสุข</p> <p>(11) งานด้านอื่น ๆ</p> <p>ในการสำรวจและประเมินความพึงพอใจในแต่ละงานอย่างน้อยต้องมีการกำหนดกรอบงานที่จะประเมินประกอบด้วย</p> <p>(1) ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ</p> <p>(2) ความพึงพอใจต่อช่องทางให้บริการ</p> <p>(3) ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ</p> <p>(4) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ หนังสือรับรองผลสรุปคะแนนการประเมินความพึงพอใจจากสถาบันการศึกษา</li> <li>➢ แบบสำรวจความพึงพอใจที่ใช้ในการประเมิน</li> <li>➢ สถานที่ เอกสาร หรือหลักฐานที่แสดงถึงความพึงพอใจ</li> <li>➢ ตัวอย่างบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะ</li> </ul>

(นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>3. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ</p> <p>3.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> มี 5 ช่องทางขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มี 2 - 4 ช่องทาง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มี</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่พิจารณาจากการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือการประชาสัมพันธ์ หรือการประชาสัมพันธ์เรื่องต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อ โดยจะต้องเป็นการเผยแพร่ในรอบปีที่ขอรับการประเมิน</p> <p>☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ทาง Facebook , Line</li> <li>▶ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน</li> <li>▶ สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพดิจิตอล</li> <li>▶ เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นพับ ป้ายโปสเตอร์</li> <li>▶ ประกาศ</li> <li>▶ การประชาสัมพันธ์</li> <li>▶ การเผยแพร่ผ่านวิทยุ โทรทัศน์ เสียงตามสาย นสพ.</li> <li>▶ การจัดงานแถลงข่าว</li> </ul> <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และเป็นประจำผ่านช่องทาง ได้แก่ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพดิจิตอล และเสียงตามสาย</p> <p>คะแนนที่ได้ = 1 คะแนน</p>
<p>3.2 การรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชน</p> <p><input type="checkbox"/> มีช่องทาง</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีช่องทาง</p> <p style="text-align: center;"> (นายสุรเกียรติ์ จิตะฐาน)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่พิจารณาจากช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ</p> <p>☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ทาง Facebook , Line</li> <li>▶ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน</li> <li>▶ ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์</li> <li>▶ ตู้รับฟังความคิดเห็น</li> <li>▶ สายด่วน</li> </ul>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>4.1.1 ลักษณะความโดดเด่นของโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 4 ข้อขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 3 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 2 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการโครงการในลักษณะดังกล่าว</p> <p> (นายสุรเกียรติ์ สุตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>1</p> <p>0.75</p> <p>0.50</p> <p>0</p>		<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>1.1 เป็นโครงการที่ อปท. ได้ริเริ่มขึ้นมาใหม่หรือพัฒนาต่อยอดขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากการดำเนินงานของ อปท. อื่นในเขตจังหวัด</p> <p>1.2 เป็นโครงการที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยมีจำนวนผู้รับประโยชน์จากโครงการมากพอหรือเป็น/สำคัญพอที่จะแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้มีประโยชน์ มีความเหมาะสม และคุ้มค่า</p> <p>1.3 เป็นโครงการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน/ภาคประชาชน ในการตัดสินใจร่วมกันและร่วมมือกันในการดำเนินงานกับ อปท. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ</p> <p>1.4 เป็นโครงการที่สามารถเป็นต้นแบบให้กับ อปท. หน่วยงาน/องค์กร ต่าง ๆ ได้</p> <p>1.5 เป็นโครงการที่ได้รับสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญาหรือมาตรฐานอื่นที่ได้รับการรับรองจากทางราชการ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ โครงการ และรายละเอียด</li> <li>▶ แผนพัฒนาสามปี</li> <li>▶ รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ</li> <li>▶ รายงานการประชุม ของชุมชน หรือภาคประชาชน</li> <li>▶ เป็นศูนย์การเรียนรู้</li> <li>▶ หลักฐานการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญา</li> <li>▶ ใบแสดงการรับรองมาตรฐาน</li> <li>▶ ใบแสดงการรับรางวัล</li> </ul>
<p>4.1.2 ความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ</p> <p><input type="checkbox"/> มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ จำนวน 5 ข้อขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ จำนวน 3 - 4 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการไม่เกิน 2 ข้อ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดในการดำเนินงาน</p>	<p>1</p> <p>0.75</p> <p>0.50</p> <p>0</p>		<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>1. ความไม่พร้อมของพื้นที่ในการดำเนินงาน</p> <p>2 ต้องทำความเข้าใจหรือขอความร่วมมือกับประชาชน หน่วยงานอื่น หรือพื้นที่ข้างเคียง</p> <p>3. มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้</p> <p>4. ต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>5. ต้องบริหารโครงการภายใต้ข้อจำกัด งบประมาณ หรือบุคลากร</p> <p>6. ต้องได้รับการรับรองการประเมินมาตรฐานจาก องค์กรหรือหน่วยงานภายนอก</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4.2.3 การนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน โปรดระบุเรื่อง..... <input type="checkbox"/> นำผลการประเมินไปปรับปรุงจำนวน 3 เรื่องขึ้นไป <input type="checkbox"/> นำผลการประเมินไปปรับปรุงจำนวน 2 เรื่อง <input type="checkbox"/> นำผลการประเมินไปปรับปรุงจำนวน 1 เรื่อง <input type="checkbox"/> ไม่มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุง	0.50 0.40 0.30 0		<input checked="" type="checkbox"/> เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ข้อเสนอแนะ และปัญหาในการดำเนินโครงการ</li> <li>▶ ผลการแก้ไขปัญหา</li> </ul>
4.2.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ <input type="checkbox"/> มีการขยายผล หรือเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ อปท. อื่น <input type="checkbox"/> มีการแลกเปลี่ยนรู้หรือขยายผลภายในองค์กร ชุมชน โดยมีการนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม <input type="checkbox"/> มีช่องทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานองค์ความรู้ต่อสาธารณะ <input type="checkbox"/> ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ อปท. อื่น	0.50 0.40 0.30 0		<input checked="" type="checkbox"/> เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ เป็นศูนย์การเรียนรู้</li> <li>▶ เผยแพร่ผลงานทางวิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์</li> <li>▶ หนังสือขออนุญาตศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น</li> <li>▶ หนังสือเชิญเป็นวิทยากรบรรยายถ่ายทอดความรู้</li> </ul>
4.2.5 เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชนหน่วยงาน/องค์กรต่างพื้นที่ อปท. <input type="checkbox"/> มีเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบบันทึกข้อตกลง (MOU) <input type="checkbox"/> มีเครือข่ายพหุภาคี (ภาคประชาชน หน่วยงาน/องค์กร) เพื่อดำเนินโครงการระหว่างพื้นที่อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม <input type="checkbox"/> มีความร่วมมือระหว่างประชาชนหน่วยงาน/องค์กรต่างพื้นที่ อปท. และมีความต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> ไม่มีความร่วมมือ	1 0.75 0.50 0		<input checked="" type="checkbox"/> เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ บันทึกข้อตกลง (MOU)</li> <li>▶ รายชื่อเครือข่าย หน่วยงาน หรือองค์กรที่เข้าร่วม</li> </ul> <div style="text-align: center;">               (นายสุรเกียรติ์ สิตะฐาน)              ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น           </div>



ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ หนังสือยื่นเสนอ</li> <li>▶ รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น</li> <li>▶ แผนพัฒนาประจำปี</li> </ul>
<p>4. ระดับความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างงบประมาณของโครงการที่มีมูลค่าสูงสุด</p> <p><input type="checkbox"/> มีเงินเหลือจ่าย</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีเงินเหลือจ่าย</p>	<p>3</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลประกาศจัดซื้อจัดจ้างของงบประมาณที่มีมูลค่าวงเงินโครงการสูงสุดในปีที่ขอรับการประเมิน ว่ามีเงินเหลือจ่ายจากการจัดซื้อจัดจ้างหรือไม่</p> <p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>▶ ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>▶ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง</li> </ul>
<p>5. ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e-LAAS)</p> <p><input type="checkbox"/> มีการบันทึกข้อมูลครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการบันทึกข้อมูลครบถ้วน และจัดทำย้อนหลังไม่เกิน 6 เดือน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการบันทึกข้อมูลย้อนหลังแต่ไม่เป็นปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการบันทึกข้อมูลอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการบันทึกข้อมูล</p>	<p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e-LAAS) ณ วันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ขอรับการประเมิน ทุกระบบว่าข้อมูล จำนวนครบถ้วน และเป็นปัจจุบันหรือไม่</p> <p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ รายงาน หรือเอกสารที่พิมพ์จากระบบ e-LAAS</li> <li>▶ โปรแกรม e-LAAS</li> </ul>

(นายสุรเกียรติ์ สุตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ แผนอัตรากำลังสามปี</li> <li>▶ การชี้แจง หรืออธิบายผลสำเร็จจากผู้รับผิดชอบ</li> <li>▶ สวัสดิการภายในองค์กรนอกเหนือจากของทางราชการ</li> <li>▶ หลักฐานการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง</li> </ul>
<p>1.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p><input type="checkbox"/> มีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p><input type="checkbox"/> มีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อปท. แต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการนำสมรรถนะมาใช้ประกอบในการพัฒนา</li> <li>2. มีการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Assessment)</li> <li>3. มีการจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) และมีการดำเนินการตามแผนจริงครอบคลุมอย่างน้อย 80% ของบุคลากรทั้งหมด</li> <li>4. มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม</li> <li>5. มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม (Return on Investment in Training)</li> <li>6. มีกระบวนการจัดทำแผนงานด้าน KM ที่เหมาะสมกับองค์กร</li> </ol> <p>☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ แผนการฝึกอบรม</li> <li>▶ จากการชี้แจงหรืออธิบายจากผู้รับผิดชอบ</li> <li>▶ ข้อมูลสำรวจความต้องการฝึกอบรม</li> <li>▶ KM ของ อปท.</li> <li>▶</li> </ul>
<p>4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล</p> <p><input type="checkbox"/> มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p><input type="checkbox"/> มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคลของ อปท. แต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีช่องทางสื่อสารและกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์</li> <li>2. มีกิจกรรมส่งเสริม หรือช่องทางในการรับฟังข้อร้องเรียนต่างๆ ในกรณีที่มีผู้ได้รับความไม่เป็นธรรมด้านทรัพยากรบุคคล</li> <li>3. มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>4. มีกิจกรรมพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล</li> <li>5. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol> <p>☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ</p>

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ การแสดงผลรายงานผลการจัดเก็บข้อมูลจากระบบสารสนเทศ</li> </ul>
<p>2.2 มีการจัดแผนแม่บทสารสนเทศ (IT Master Plan)</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศของ อปท.</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ</p>	<p>2</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท.</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; แผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ul>
<p>2.3 มีระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย</p> <p><input type="checkbox"/> มีฐานข้อมูลที่ทันสมัย และจัดอย่างเป็นระบบ</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดเก็บฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ</p>	<p>2</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. สามารถค้นหาข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. สำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว</li> <li>2. ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้สนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี (ต้องมีตัวอย่างการนำมาใช้)</li> <li>3. ระบบฐานข้อมูลสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (ต้องมีตัวอย่างการนำมาใช้ประกอบการสื่อสารองค์ความรู้จริง)</li> <li>4. ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของ อปท.</li> </ol> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>▶ ตรวจสอบการใช้งานจริง</li> <li>▶ ตัวอย่างฐานข้อมูลจากระบบ</li> </ul>
<p>3. การลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ ให้ อปท. ดำเนินการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ จำนวน 1 โครงการ เสนอต่อนายก อปท. เห็นชอบ และประเมินผลตามตัวชี้วัด ดังนี้</p>			<p style="text-align: center;">             (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)            ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น         </p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			๕. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ แผนผังขั้นตอนการยื่นเรื่อง</li> <li>▶ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการยื่นเรื่อง</li> <li>▶ จุดติดตั้งกล่อง/ตู้รับฟังความคิดเห็น</li> <li>▶ จุดกรอกคำร้องและตัวอย่าง</li> <li>▶ คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงาน</li> </ul>

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์  
 ชั้น ๑๗ อาคารกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของ...  
 ...  
 ...

...  
 ...  
 ...

  
 (นายสุรเกียรติ์ สิริสุธาธน์)  
 ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วน...

...  
 ...  
 ...

...  
 ...  
 ...

...  
 ...  
 ...

...  
 ...  
 ...

๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

๑.๑ คุณสมบัติ และเงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

(๑) เทศบาลต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่จะขอรับการประเมิน

(๒) เทศบาลต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่จะขอรับการประเมินทุกด้านๆละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่จะขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง

(๔) เทศบาลจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ต้องดำเนินการจัดทำบแสดงฐานะการเงิน ปิดบัญชีรายรับ-รายจ่ายเสร็จเรียบร้อย และรายงานผลให้กับหน่วยงานต่างๆทราบตามที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ในกรณีเทศบาลแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบด้วย

๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณบุคคลากร หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราวของเทศบาล หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่เทศบาล และเทศบาลได้นำมาจ่ายเป็นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล

(๒) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ เทศบาลที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้างต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

(๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

๑) ให้เทศบาลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ในกรณีที่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นตามที่เห็นสมควร

๒) ให้เทศบาลเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่น หรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

/ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการ...

(๔) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๑) ให้เทศบาลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป

๒) ให้เทศบาลจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามมิติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับเทศบาลทราบ

๓) ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในปีที่ขอรับการประเมิน เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้คณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) ให้อนุกรรมการประเมินออกตรวจและประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมรายงานผลการตรวจประเมิน และเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๒. การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

(๑) เทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๒) เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
- ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เป็นกรรมการ

มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนดด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้งให้จัดทำบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการและรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อการตรวจสอบ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการช่วยพิจารณากลับกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำวงเงินที่ได้มาพิจารณาจัดสรรให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งนี้ จะต้องจ่ายไม่เกินกว่าอัตราที่กำหนดตามผลคะแนนประเมิน โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

- ๑) กลุ่มพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่
  - กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ขั้น
  - กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น
  - กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ ขั้น

/๒) กลุ่มพนักงานจ้าง...