



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอิเซ โทร. ๐ ๔๕๙๖๐๒๑๐

ที่ ศก ๙๑๑๐๑/๑๙๑

วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการฝึกอบรม

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอิเซ

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลอิเซ ที่ ๙๐ / ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ให้นักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ โดยอนุญาตให้ จำเอก ประชาธิป ถาวร ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เดินทางไปราชการเพื่อเข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “ การสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ปลัด/รองปลัด ผอ.สำนัก/กอง/หัวหน้าสำนัก ปลัด หัวหน้าฝ่าย ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) หลักเกณฑ์ใหม่ ” รุ่นที่ ๕ วันที่ ๘ - ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมเลอ แคสเซีย อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น นั้น

บัดนี้การฝึกอบรมได้เสร็จสิ้นแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๐ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้สังเกตการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ที่หน่วยงานอื่นของรัฐหรือหน่วยงานอื่นจัดการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมสังเกตการณ์ เสนอผู้มีอำนาจอนุมัติ ภายใน หกสิบวัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ราชการรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จำเอก

(ประชาธิป ถาวร)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด


(ลงชื่อ)

(นางพรเพ็ญ พลรัมย์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฮีเซ

(ลงชื่อ)


(นายอาทิตย์ คำเนา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลฮีเซ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฮีเซ

(ลงชื่อ)


(นายสุวรรณ โสตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฮีเซ

ความสามารถ ก็ขาดโอกาสหรือมีปัญหาอุปสรรค มีข้อจำกัด ในการก้าวสู่ตำแหน่งสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ปลัด/รองปลัด ผอ.สำนัก/กอง/หัวหน้าปลัด หัวหน้าฝ่าย หรือ ตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งต่างๆ

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงตระหนักและเห็นว่า การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัด/รองปลัด ผอ.สำนัก/กอง/หัวหน้าปลัด หัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นกระบวนการขั้นตอนที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะได้คนเก่ง คนดี และมีความเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นการสร้างโอกาสและความก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งนายก อบท. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการสรรหาอย่างเพียงพอ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็อาจได้บุคคลที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่แต่งตั้งทำให้สูญเสียทั้งเวลา ค่าใช้จ่าย และผลงานที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับจากผู้มาดำรงตำแหน่งรายนั้นก็ไม่เป็นไปตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคาดหวัง และหากผู้ที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและต้องการความก้าวหน้า แต่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการสรรหา ก็ขาดโอกาสในความก้าวหน้า และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ อันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม

การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัด/รองปลัด ผอ.สำนัก/กอง/หัวหน้าปลัด หัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ขอบเขตเนื้อหาการบรรยาย

หลักการและเงื่อนไขการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น "สายงานผู้บริหาร"มาตรฐานทั่วไปที่ใช้ในการสรรหาตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น วิธีการสรรหาสายงานผู้บริหาร (ปลัด/รองปลัด ผอ.สำนัก/กอง/หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่าย)การสอบคัดเลือกและคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหาร(ตำแหน่งปลัด/รองปลัด ผอ.สำนัก/กอง/หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่าย)คุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกและคัดเลือกสายงานผู้บริหาร(ตำแหน่งปลัด/รองปลัด ผอ.สำนัก/กอง/หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าฝ่าย)หลักสูตรและเงื่อนไขการสอบคัดเลือกและคัดเลือกสายงานผู้บริหารการขึ้นบัญชีและการใช้บัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือกและคัดเลือกสายงานผู้บริหารเงื่อนไขการแต่งตั้ง การนับเวลาเพื่อเลื่อนระดับ สมัครสรรหาการได้รับเงินเดือน ฯการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารในอนาคต หลักการและเงื่อนไขการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น "ตำแหน่งประเภทวิชาการ" มาตรฐานการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการ วิธีการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทวิชาการการดำเนินการของ อบท. ที่ถูกต้อง ในการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ. การสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ จาก "การสอบแข่งขัน"เงื่อนไขการบรรจุ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การนับเวลาราชการ การได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ของผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจาก "การสอบแข่งขันได้" การดำเนินการของ อบท. ในการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทวิชาการโดย "การสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจาก

ประเภททั่วไป เป็นประเภทวิชาการ"เงื่อนไขการแต่งตั้งการนับเวลาเพื่อเลื่อนระดับ การได้รับเงินเดือน และ สิทธิประโยชน์ของผู้ได้รับการแต่งตั้งจาก "ผู้สอบคัดเลือกได้

หลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัวข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวของ อปท. (ใหม่)" มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนการขอยืมตัว ข้าราชการมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๖หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการปฏิบัติ เมื่อ อปท. ประสงค์จะ ยืมตัว"พนักงานส่วนท้องถิ่น"ของ อปท.อื่น มาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว หลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการปฏิบัติ เมื่อ อปท. ประสงค์จะขอยืมตัว "ข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการประเภทอื่น" มาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว อัตรา หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายของข้าราชการที่มาช่วยปฏิบัติงาน ชั่วคราวมาตรฐานทั่วไปที่ใช้ "สรรหาคำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น"

๑. การย้าย

ประกาศ ก.จ.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

ประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

ประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ "ย้าย" ข้อ ๖ ประเภท ระดับ เดียวกันและสายงานเดียวกันตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลังสับเปลี่ยนกันเงินเดือนได้เท่าเดิม

ข้อ ๑๐ ประเภท ระดับ เดียวกันแต่ต่างสายงานคุณสมบัติตรงเคียดำรงตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อย กว่า ๑ ปี ไม่เคย โดย สอบคัดเลือก

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ "ย้าย"ข้อ ๖ ประเภท ระดับ เดียวกันและสายงานเดียวกันตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลังสับเปลี่ยนกันเงินเดือนได้เท่าเดิม ข้อ ๑๐ประเภท ระดับ เดียวกันแต่ต่างสายงานคุณสมบัติตรง เคียดำรงตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ข้อ ๑๐ ต่างประเภท ไปดำรง ตำแหน่งประเภทที่ สูงขึ้นทั่วไปวิชาการ ไปอำนวยการอำนวยการไป บริหารโดยสอบคัดเลือก

มาตรฐานทั่วไปที่ใช้ "สรรหาคำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น"

๒. การโอน - รับโอน ประกาศ ก.จ .เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการย้าย การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง

การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการย้าย การ โอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒.

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการข้อ ๒๖ "โอนและการรับโอน"การโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น

(๑) ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือ ผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งสูงขึ้น (๒) ประเภท สายงาน ระดับ และ

ตำแหน่งเดียวกัน ในตำแหน่งว่าง (๓) สับเปลี่ยนกันในประเภทสายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน(๔) - ประเภท สายงาน ระดับเดิมแต่ตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ประเภท สายงานเดิมแต่ระดับต่ำกว่าเดิม (๕) ขอโอน หรือ ย้าย ไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

หลักการดำเนินการให้โอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอปทส่วนราชการให้โอนบวกอุปรับ โอนประสานกันกำหนดวันให้โอนรับโอนวันเดียวกันกองจังหวัดมีมติให้โอนรับโอน อปทไปอย่างอปท. รับโอนให้ ออกคำสั่งให้รับโอนผลคำสั่งให้โอนให้มีผลวันเดียวกันอปท.มีส่วนราชการให้โอน

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นชี้แจงดังนี้เหตุผลความจำเป็นความรู้ความสามารถของผู้ที่จะขอโอน ประสบการณ์ทำงานของผู้ที่จะขอโอนความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนประโยชน์ที่อปทจะได้รับหนังสือ รับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอนอย่างไรการรับ โอนให้รับโอนและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอนให้นำหลักเกณฑ์วิธีการ สำหรับการคัดเลือกตำแหน่งบริหารของอปทให้มีระดับสูงขึ้นมาโดยใช้อุณหภูมิ

การบรรจุกลับเข้าราชการอ้างอิง

ประกาศ กจ.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ ๒๕๖๓
ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ ๒๕๖๓
ประกาศ ก อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกหลังจากราชการไปแล้วกลับรับราชการ พ.ศ ๒๕๖๓

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการดังนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้แก่ ข้าราชการอบจ หรือพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา ข้าราชการ กทม เกณฑ์ การพิจารณาไม่ได้ออกจากราชการระหว่างทดลองมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามมีคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุการบรรจุบรรจุในตำแหน่งประเภทสายงานและไม่สูงกว่าเดิมการได้รับเงินเดือนใน อัตราไม่สูงกว่าเดิมเว้นแต่ระหว่างออกมีการปรับเงินเดือน

เอกสารที่ต้องยื่นคำขอกลับเข้ารับราชการ ใบรับรองแพทย์ไม่เกิน ๖๐ วันนับตั้งแต่วันยื่น สำเนาทะเบียน ประวัติหนังสือรับรองผ.เดิมไม่ต่ำกว่ากอง สำเนาวุฒิการศึกษาตรงตามตำแหน่งที่จะบรรจุ สำเนาบัตร ประชาชน สำเนาคำสั่งออกจากราชการ สำเนาหลักฐานการเปลี่ยนชื่อชื่อสกุลถ้ามี ขั้นตอน อปท ตรวจสอบ ตำแหน่งว่าง กับเงินเดือนตรวจสอบเอกสารที่ต้องยื่นตรวจสอบประวัติเข้ารับราชการ ตรวจสอบประวัติการทำงานทุกแห่งสอบถามส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรายงาน ก จังหวัดให้ความเห็นชอบดำเนินการ ตามมติ ก จังหวัด

เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส)

เงินรางวัลประจำปีการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) รายจ่ายเพื่อการลงทุน งบประมาณรายจ่าย

เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเงินประโยชน์ตอบแทนผู้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กร การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการรายจ่ายค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งปลูกสร้างตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธี งบประมาณของ อปท.คุณสมบัติของ อปท.ที่มีสิทธิขอรับการประเมินมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่มีผลประเมิน LPA ในปีที่ผ่านมาแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐

มีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขอจัดหางบแสดงฐานะการเงิน ปิดบัญชีรายรับ รายจ่ายและรายงานผลเรียบร้อยแล้วคุณสมบัติของ ข้าราชการที่มีสิทธิขอรับเงินโบนัสข้าราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้าง หรือพนักงานจ้างมีระยะเวลาปฏิบัติงานจริง ในอปท. ที่ขอรับเงินโบนัสรวมไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่ต้องต่อเนื่องกันข้าราชการ ต้องได้รับการเลื่อนขั้นรวมไม่น้อยกว่า ๑ ขั้นหากเต็มขั้น ต้องได้รับค่าตอบแทนพิเศษไม่น้อยกว่า ๔%ครู ต้องได้รับการเลื่อนไม่น้อย เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ขั้นตอนให้ยื่นขอรับการประเมินภายในเดือนกันยายนของทุกปีเสนอโครงการกิจกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดตัวชี้วัดที่ ๖ หรือโครงการกิจกรรมดีเด่นตัวชี้วัดที่ ๔ ประเมินผลปฏิบัติราชการตามแบบที่กำหนดด้านสถาบันการศึกษาตามบัญชีที่กำหนดสำรวจความพึงพอใจตัวชี้วัดที่ ๒ จัดทำแบบค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ยื่นขอรับการประเมิน ภายในเดือนกันยายน ของทุกปีเสนอโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด (ตัวชี้วัดที่ ๑)หรือ โครงการ/กิจกรรมดีเด่น (ตัวชี้วัดที่ ๔)ประเมินผลปฏิบัติราชการ ตามแบบที่กำหนด จ้างสถาบันการศึกษาตามบัญชีที่กำหนด สำรวจความพึงพอใจ (ตัวชี้วัดที่ ๒)จัดทำแบบค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่น้อยกว่า ๗๕%

การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น อปท. จะต้องได้ผลประเป็นปฏิบัติราชการตามแบบๆ ไม่น้อยกว่า ๗๕% ตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้การจัดกลุ่มเพื่อพิจารณาให้ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นโดยแบ่งกลุ่มแต่ละกลุ่ม ๓ กลุ่ม ดังนี้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ๒ ชั้น ๑.๕ ชั้น พนักงานจ้างภารกิจ ผู้เชี่ยวชาญ ดีเด่น ดีมาก พนักงานจ้างทั่วไป ดีเด่น ดีมาก ดี

การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นอัตราที่จ่ายแบ่งตามเกณฑ์ผลประเมิน อปท.ได้รับผลประเมิน ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕ จ่ายได้ไม่เกิน ๐.๕ เท่าได้รับผลประเมิน ๘๕ แต่ไม่ถึง ๙๕ จ่ายได้ไม่เกิน ๑ เท่าได้รับผลประเมิน ๙๕ ขึ้นไปจ่ายได้ไม่เกิน ๑.๕ เท่า

นำเงินเดือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน (ก่อนเลื่อนขั้น) เป็นฐานคำนวณ กรณีเกษียณ ให้ใช้เงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเป็นฐานคำนวณ การคำนวณวงเงินสำหรับจ่ายโบนัสการเสนอขอรับการประเมินเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเสนอขอรับร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งนี้ ต้องไม่เกินกว่ารายได้ในปีที่ขอรับวงเงินจ่ายไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย/รายได้จริงหัก ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ใช้จริงอปท. จะต้องได้รับคะแนนประเมิน L PA ในปีที่ผ่านมา ไม่

น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ในทุกด้านการจ่ายเงินโบนัสเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นอปท.จะต้องได้รับผลประเมิน L PA สำหรับปีที่จ่ายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕อปท.จะต้องตั้งข้อบัญญัติงบประมาณ ในหมวดรายจ่ายเพื่อการลงทุน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งนี้ อาจเบิกจ่ายจริงไม่ถึง ร้อยละ ๑๐ ก็ได้ การจ่ายเงินโบนัสเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นผู้มีสิทธิได้รับ (ข้าราชการ,ถูกจ้างประจำ)

๑. มีระยะเวลาปฏิบัติงานจริง (ไม่รวมการมา/ไปช่วยราชการ)ในอปท. ที่ขอรับเงินโบนัส ไปน้อยกว่า ๘ เดือน
๒. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น(จากอปท. แห่งใดก็ได้ กรณีเงินเดือนเต็มขั้น จะต้องได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔
๓. สำหรับข้าราชการครู หรือผู้ที่เลื่อนเงินเดือนในระบบร้อยละจะต้องได้รับการเลื่อนเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔

๔. การจ่ายเป็นไปตามสัดส่วนการปฏิบัติงานจริงใน อปท.การจ่ายเงินโบนัสเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นผู้มีสิทธิได้รับ (ข้าราชการ,ถูกจ้างประจำ เพิ่มเติม)มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กำหนด

๑. กรณีเกษียณอายุราชการ ใช้เงินเดือนวันที่ ๒๔ กันยายน เป็นฐานคำนวณจ่ายเงินโบนัส (ก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนวันที่ ๓๐ กันยายน)

๒. กรณีเงินเดือนเต็มขั้น ใช้เงินเดือน + ค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่๓๐ กันยายน เป็นฐานในการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ผู้มีสิทธิได้รับ (พนักงานจ้าง)

๑. มีระยะเวลาปฏิบัติงานจริง (ไม่รวมการมา/ไปช่วยราชการ)ในอปท. ที่ขอรับเงินโบนัส ไปน้อยกว่า ๘ เดือน
๒. ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยทั้งปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี
๓. กรณีเกษียณอายุ ต้องได้รับผลประเมินปฏิบัติราชการที่มีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี

๔. การจ่ายเป็นไปตามสัดส่วนการปฏิบัติงานจริงใน อปท.การจ่ายเงินโบนัสเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นผู้มีสิทธิได้รับ (พนักงานจ้าง)

มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กำหนด

๑. กรณีสิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๓๐ กันยายน และไม่ได้รับการต่อสัญญา หากมีคุณสมบัติครบ มีสิทธิได้รับโบนัส
๒. กรณีระหว่างปี มีการปรับปรุงตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีสิทธิได้รับโบนัส
๓. กรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดลง และทำสัญญาจ้างใหม่วันที่ต่อเนื่องกัน หากเป็นตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ลักษณะงานเกือบหรือภารกิจเดียวกัน มีสิทธิได้รับโบนัสการจ่ายเงินโบนัสเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นผู้มีสิทธิได้รับ (พนักงานจ้าง)

๑. มีระยะเวลาปฏิบัติงานจริง (ไม่รวมการมา/ไปช่วยราชการ)ในอปท. ที่ขอรับเงินโบนัส ไปน้อยกว่า ๘ เดือน
๒. ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการเฉลี่ยทั้งปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี
๓. กรณีเกษียณอายุ ต้องได้รับผลประเมินปฏิบัติราชการที่มีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี
๔. การจ่ายเป็นไปตามสัดส่วนการปฏิบัติงานจริงใน อปท.

การจ่ายเงินโบนัสเงินประโชชน์ตอบแทนอื่น

ผู้มีสิทธิได้รับ (พนักงานจ้าง)มีคุณสมบัติเป็นไปตามที่กำหนด

๑. กรณีสิ้นสุดสัญญาในวันที่ ๓๐ กันยายน และไม่ได้รับการต่อสัญญา หากมีคุณสมบัติครบ มีสิทธิได้รับโบนัส
๒. กรณีระหว่างปี มีการปรับปรุงตำแหน่งจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ มีสิทธิได้รับโบนัส
๓. กรณีสัญญาจ้างสิ้นสุดลง และทำสัญญาจ้างใหม่วันที่ต่อเนื่องกัน หากเป็นตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ลักษณะงานเกือบ
หรือภารกิจเดียวกัน) มีสิทธิได้รับโบนัส