

# แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเงินโบนัส (เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น) เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ สรุปได้ ดังนี้

๑. การคำนวณวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่  
กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน

การคำนวณวงเงินร้อยละ ๔๐ จะต้องถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.  
อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ  
๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหนังสือสำนักงาน  
ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่กำหนดให้  
คำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นการชักซ้อมแนวทาง  
ปฏิบัติการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นในภาพรวม ตาม  
นัยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่  
กำหนดให้การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึง  
เงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใดจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่าย  
ประจำปีไม่ได้

สำหรับ การคำนวณวงเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี)  
ที่สามารถจ่ายได้ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕  
ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๐ โดยคำนวณจากงบประมาณรายจ่ายและรายได้จริง โดยมีเจตนารมณ์  
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประหยัดงบประมาณรายจ่ายเพื่อนำไปพัฒนาท้องถิ่น

๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ( LPA ) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ขอรับการประเมินทุกด้านๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

- คำว่าปีงบประมาณที่ผ่านมาหมายถึงปีใด และหากคะแนนการประเมินคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แต่มีบางด้านไม่ผ่านการประเมินจะถือว่าเข้าเงื่อนไขขององค์กรที่ขอรับการประเมินหรือไม่

- ปีงบประมาณที่ผ่านมาหมายถึง ปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้ว เช่น จะประเมินปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ปีงบประมาณที่ผ่านมาสำหรับการพิจารณาผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙

- ผลคะแนนรวมต้องผ่านการประเมินทุกด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ มิใช่คะแนนรวมอย่างเดียว

๓. ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน หากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายตอนที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินไม่ถึง ร้อยละ ๑๐ และต่อมามีการโอนงบประมาณมาตั้งจ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่ยื่นเรื่องเสนอขอรับการประเมินเพิ่มเติม และเข้าเงื่อนไขในการที่จะขอรับเงินรางวัลประจำปีได้หรือไม่

ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑ ๑.๑ (๓) กำหนดว่า “ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน” โดยการยื่นเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อ ก.อบต. จังหวัด จะต้องถือปฏิบัติตามข้อ ๑.๓ (๑) ๑) โดยให้ยื่นภายในเดือนกันยายน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีคุณสมบัติองค์กรครบถ้วนตามที่กำหนดตั้งแต่การยื่นเพื่อขอประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในเดือนกันยายนของทุกปีที่ขอรับการประเมิน และจะต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กรครบทุกข้อไม่มีการยกเว้นเงื่อนไขแต่ประการใด

๔. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานเหตุผลที่ส่งโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอกำหนดเงินรางวัลประจำปีพร้อมวงเงินที่ขอใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ไม่ทันภายในกำหนด (เดือนกันยายนของทุกปี) เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังไม่ได้ประกาศใช้ เทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงไม่สามารถคำนวณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาได้ (ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ต่อมาสภาฯ ได้รับหลักการร่างเทศบัญญัติฯ แล้ว และมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาเกินกว่าร้อยละ ๑๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอรับการประเมินได้หรือไม่

กรณีไม่รับหลักการร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือในกรณีที่งบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทันปีงบประมาณใหม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ล่วงแล้วไปพลางก่อน ตามนัยข้อ ๗ แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ประกอบกับประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๑ (๔) วรรคสอง กำหนดให้ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ทราบ

**๕. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษกำหนดว่า ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน**

- กรณีอยู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมไม่ถึง ๔ เดือน แต่โอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป

- กรณีดำรงตำแหน่งในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมครบ ๘ เดือนแล้ว จึงมีการโอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่

- กรณีที่ข้าราชการเคยสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมและโอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่และได้โอนกลับมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมอีกครั้ง ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมรวมกันครบ ๘ เดือน บุคคลดังกล่าวจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือไม่

ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๓(๔) ที่กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน ประกอบกับข้อ ๑.๒(๒) กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยมีผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้งตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต ดังกล่าว

๒. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ (ณ วันที่ ๓๐ กันยายน)

๓. การจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้เป็นไปตามสัดส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๒

**๖. ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี ไม่ได้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม แต่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน จะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือไม่**

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเกษียณอายุราชการจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายน ซึ่งการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่าย ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๒.๒(๒) ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ใช้ฐานเงินเดือน ค่าจ้างก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างจ่ายเป็นเงินรางวัลประจำปี ดังนั้น กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะต้องนำฐานเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

**๗. พนักงานจ้างที่สัญญาจ้างสิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง แต่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบตามเงื่อนไข จะได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่**

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดให้พนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ดังนั้น กรณีของพนักงานจ้าง ถึงแม้จะไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างผู้นั้น เพื่อใช้ประกอบการจ่ายเงินรางวัลประจำปีได้ โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้างตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๓๔ ประกอบกับข้อ ๓๖ เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องอื่นๆ

๘. กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีการปรับปรุงตำแหน่ง หรือย้ายตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดิมและได้ปฏิบัติงานครบตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนดจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ หรือกรณีที่อาจจะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งใดครั้งหนึ่งด้วยเหตุต่างๆ แต่เมื่อครบทั้งปีมีผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีการปรับปรุง หรือย้ายตำแหน่งที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีงบประมาณไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น เช่น - ครั้งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ครั้งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น - ครั้งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐ ขั้น ครั้งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น - ครั้งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ครั้งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐ ขั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสามารถที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้กับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำดังกล่าวได้

ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปีต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมินเท่านั้น โดยให้ใช้เงินของปีงบประมาณนั้น



**๙. ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง (เงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มขั้น) และพนักงานจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ จะได้รับเงินรางวัลประจำปีในอัตราใด**

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดว่า พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น

ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของบัญชีเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว ให้นำการได้รับเงินตอบแทนพิเศษครึ่งขั้น (ร้อยละ ๒) และหนึ่งขั้น (ร้อยละ ๔) สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ หรือไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างในปีงบประมาณนั้นมารวมเพื่อประกอบการพิจารณาจ่าย

**๑๐. พนักงานจ้างที่มีการต่อสัญญาจ้างใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดิม หรือมีการปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่**

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดให้พนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๒๗๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๕ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๒ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓

ดังนั้น พนักงานจ้างที่มีการต่อสัญญาจ้างใหม่และมีการทำสัญญาต่อเนื่องจากวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในตำแหน่งเดิมและมีการทำสัญญาจ้างใหม่โดยวันต่อเนื่องกันในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน (ลักษณะงานเกือบหรือลักษณะงานภารกิจเดียวกัน) หรือเป็นกรณีปรับปรุงจากตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีได้ หากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีไม่ต่ำกว่าระดับดีและจะต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมที่ขอรับการประเมิน

๑๑. กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ต้องเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) แต่หากประสงค์ที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีไม่เกิน ๑ เท่า ยังต้องเสนอต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือไม่

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒.๒ (๑) กำหนดว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประสงค์ที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีเกิน ๑ เท่า แต่ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ต้องเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แต่หากจะจ่ายไม่เกิน ๑ เท่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจาก ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณีตามข้อ ๒.๒ (๑)

๑๒. ในกรณีที่กำหนดอัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ที่กำหนดอัตราการจ่ายไม่เกิน ๐.๕ เท่า , ๑ เท่า หรือ ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หมายถึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ่ายลดหลั่นกันลงมาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เช่น ๐.๕ เท่า ๐.๔ เท่า ๐.๓ เท่า... ตามผลการปฏิบัติราชการและวงเงินคงเหลือที่สามารถจะจ่ายได้ใช้หรือไม่

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๒ ๒.๑(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำวงเงินที่ได้มาพิจารณาจัดสรร ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส โดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกินจำนวนเท่าตามผลคะแนนการประเมิน โดยลดหลั่นกันลงมาตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลคะแนนประเมินได้ ๘๐ คะแนน ให้จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ไม่เกิน ๐.๕ เท่า ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นจะต้องจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวงเงินคงเหลือที่เป็นเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ อื่นใด โดยอาจจ่ายได้ในอัตรา ๐.๕ เท่า ๐.๔ เท่า ๐.๓ เท่า ๐.๒ เท่า ๐.๑ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยให้บริหารอยู่ในวงเงินและไม่เกินจำนวนเท่า โดยลดหลั่นได้ตามความเหมาะสมโดยต้องพิจารณาตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

๑๓. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง มีเหตุอื่น (ยกเว้นการเสียชีวิต หรือเกษียณ) เป็นเหตุให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบ ๒ ครั้ง หรือลาออกก่อนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ต.ค. หรือเหตุอื่นที่ทำให้ขาดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานจ้างก่อนมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ต.ค. จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่

ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้างต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ดังนั้น กรณีที่ข้าราชการมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดจึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี

๑๔. ข้าราชการที่มีการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครบ ๒ ครั้ง แต่ครั้งแรกไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น กรณีข้าราชการที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยต้องมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น หากมีการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น และได้รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีตามประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓)

๑๕. ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน หากข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายตอนที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินเป็นไปตามเงื่อนไข และต่อมามีการโอน หรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน เมื่อสิ้นปีงบประมาณทำให้งบประมาณ รายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่ถึงร้อยละ ๑๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าเงื่อนไขในการที่จะ ขอรับเงินรางวัลประจำปีได้หรือไม่

ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๒.๑ (๑) กำหนดการจ่ายเงินประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความสอดคล้องกับตามเงื่อนไขในกรณีที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีด้วย จึงมีสิทธิได้รับเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ดังนั้น กรณีจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น คุณสมบัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่ กำหนด จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดคุณสมบัติตามประกาศดังกล่าว จึงไม่สามารถที่ จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีได้

**๑๖. ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง จะต้องเป็นผลการประเมินในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดียวกันหรือไม่**

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมิน โดยให้มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง ณ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดก็ได้ แต่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีได้ต้องปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดแห่งหนึ่งไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

**๑๗. กรณีเป็นลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี แต่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเนื่องจาก มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่**

กรณีดังกล่าวให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐ ที่กำหนดว่าหากลักษณะงานของลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างมีลักษณะคล้ายคลึงกับงานในตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถนำผลการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงานขณะดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างและข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาพิจารณารวมกัน โดยต้องมีผลการประเมินในสัดส่วนของลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และข้าราชการตั้งแต่ระดับดีเป็นต้นไป โดยต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และให้ใช้ฐานเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน สำหรับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี



**๑๘. การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเริ่มประเมินตั้งแต่เมื่อใด จะเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมใช่หรือไม่**

ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ข้อ ๑.๓ (๔) กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป ซึ่งต้องมีการประเมินตลอดทั้งปี

๒. กรณีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามมติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบนั้น ให้มีการสุ่มตรวจความพึงพอใจได้เมื่อได้มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นไปแล้ว

\*\*\*\*\*

ถือปฏิบัติตามนี้ นะครับ

สจจ.นม. (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น)