



ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานส่วนตำบล

โดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ง
อำเภอภูผามาศ จังหวัดยโสธร

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบล

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักการของระบบคุณธรรม

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๒ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ข้อ ๒๔๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๐๑ มีหน้าที่ประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและการรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อ ๒๔๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานตามที่สำนักคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๒ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ข้อ ๒๔๘ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตาม ปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

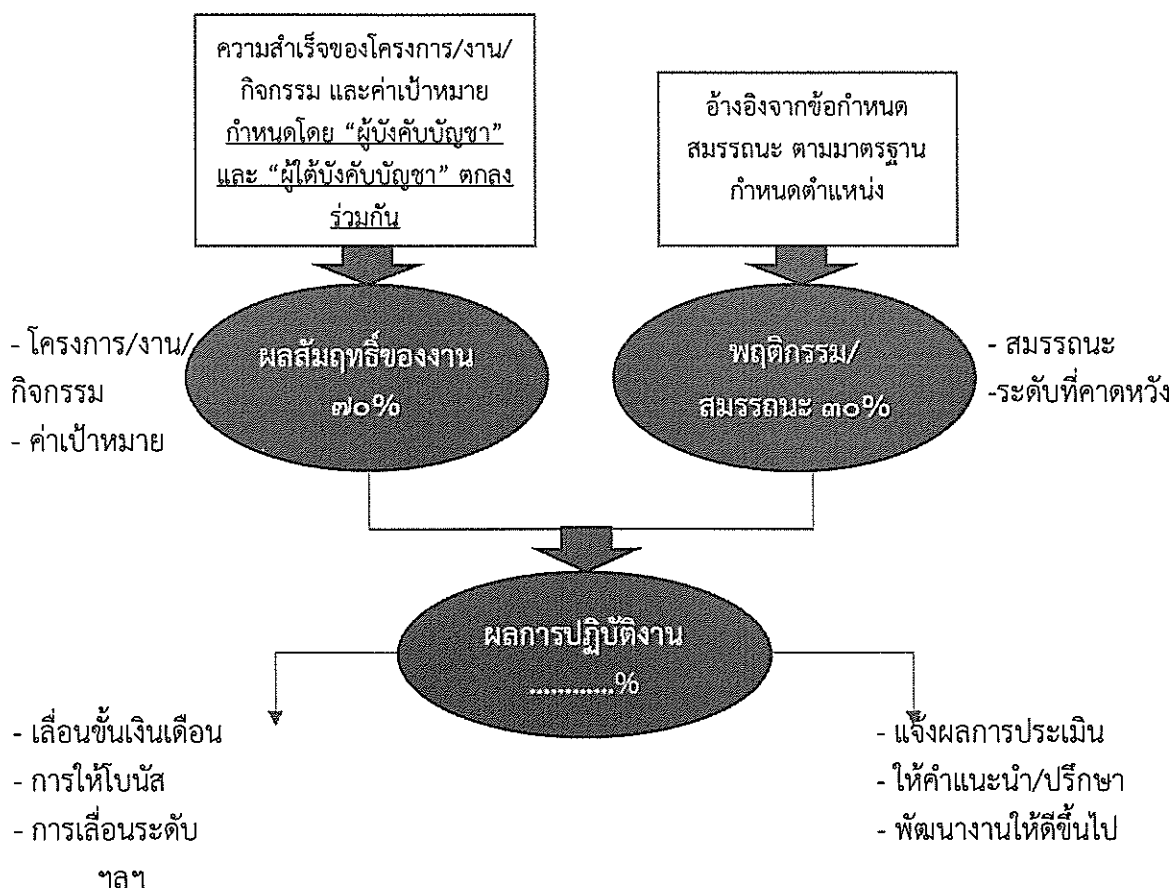
กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์ หรือมีข้อเสนอในการพัฒนางานให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็น องค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจาก สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐



รูปภาพที่ ๑ แผนภูมิแสดงองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๒ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ข้อ ๓๐๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๒๙๖

ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔๒ พ.ศ. ๒๕๖๓)

ข้อ ๓๐๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้แก่พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่ง และระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่ว่าจะดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการและระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินมีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงการปฏิบัติงานในระยะเวลาประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มอบอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๐๑ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา

(๗) ห้องคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ

ข้อ ๓๐๔ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยก็ได้

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

การกำหนดผลสำเร็จของโครงการ/งาน/กิจกรรม และเป้าหมายที่หน่วยงานหรือองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้วคาดหวังจากพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ รวมถึงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน เพื่อวัดผลสำเร็จของงานและมาตรฐานผลงานที่สามารถวัด/ประเมินได้ สามารถเข้าใจได้ สามารถตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรมและสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

โครงการ/งาน/กิจกรรม เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กับ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) “นายจักรกฤษ ศรีวะรัมย์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การนำนโยบายของผู้บริหารมาปฏิบัติ	ร้อยละโครงการ/งาน/กิจกรรมสาธารณะที่บรรจุไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐
๒	การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	จำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่มอบหมายงานให้รองปลัด/ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าสำนักปฏิบัติราชการแทน	๒๐	๑ โครงการ/ งาน/ กิจกรรม	๒ โครงการ/ งาน/ กิจกรรม	๓ โครงการ/ งาน/ กิจกรรม	๔ โครงการ/ งาน/ กิจกรรม	๕ โครงการ/ งาน/ กิจกรรม
๓	การสร้างขวัญและกำลังใจ	พนักงานส่วนท้องถิ่น ร้อยละ ๕๐ มีความพึงพอใจ	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
รวม			๗๐					

ข้อตกลงร่วมกันระหว่างปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กับ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกอง

(๒) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาววิภาพร ยุทธธรรม ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การดำเนินงานของส่วนราชการที่ได้รับมอบหมาย	โครงการ/งาน/กิจกรรมของกองช่างที่ดำเนินการได้สำเร็จตามข้อบัญญัติหรืองบประมาณอื่น ร้อยละ ๖๐ ของโครงการทั้งหมด	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐

๒	งานตรวจสอบภายในและการบริหารความเสี่ยง	ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานย่อยตามแผนงานฯ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย	๒๐	๒ ส่วน ราชการ	๓ ส่วน ราชการ	๔ ส่วน ราชการ	๕ ส่วน ราชการ	๖ ส่วน ราชการ
๓	การติดตามประเมินผล การควบคุมภายในระดับองค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการประเมินผลการควบคุมภายใน และการรายงานผลต่อผู้กำกับดูแล	๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐
รวม			๗๐					

(๓) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นาย ภูมิษฐ์ กล้าหาญ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การดำเนินงานของส่วนราชการ	โครงการ/งาน/กิจกรรมของสำนักปลัดที่ดำเนินการได้สำเร็จตามข้อบัญญัติฯ หรืองบประมาณอื่น ร้อยละ ๖๐ ของโครงการทั้งหมด	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐
๒	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๕๐ ของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ปฏิบัติงานราชการถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัด	บุคลากรในสังกัดร้อยละ ๒๐ ได้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๒๐	ร้อยละ ๑ - ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐
รวม			๗๐					

(๔) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ว” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางวาเสษฐี เกตุแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การดำเนินงานของส่วนราชการ	โครงการ/งาน/กิจกรรมของกองคลัง ที่ดำเนินการได้สำเร็จตามข้อบัญญัติฯ หรืองบประมาณอื่น ร้อยละ ๖๐ ของโครงการทั้งหมด	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐
๒	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๕๐ ของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ปฏิบัติงานราชการถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในสังกัด	บุคลากรในสังกัดร้อยละ ๒๐ ได้เข้ารับการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๒๐	ร้อยละ ๑ - ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐
รวม			๗๐					

(๕) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ง” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นาย อภิเชษฐ์ เนตรสง่า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การดำเนินงานของ ส่วนราชการ	โครงการ/งาน/กิจกรรมของ กองช่างที่ดำเนินการได้ สำเร็จตามข้อบัญญัติฯ หรือ งบประมาณอื่น ร้อยละ ๖๐ ของโครงการทั้งหมด	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐
๒	ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๕๐ ของ เจ้าหน้าที่ในสังกัด ปฏิบัติงานราชการ ถูกต้องตามระเบียบของ ทางราชการ	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	การตรวจสอบ ควบคุม งานก่อสร้าง	งานก่อสร้างแล้วเสร็จ ตามกำหนดเวลา คิดเป็น ร้อยละ ๕๐ ของ โครงการทั้งหมด	๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐
รวม			๗๐					

(๖) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ง” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นาย ราวี เม้าคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การดำเนินงานของ ส่วนราชการ	โครงการ/งาน/กิจกรรมของ กองการศึกษาที่ดำเนินการ ได้สำเร็จตามข้อบัญญัติฯ หรืองบประมาณอื่น ร้อยละ ๖๐ ของโครงการทั้งหมด	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐
๒	ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	ร้อยละ ๕๐ ของเจ้าหน้าที่ ในสังกัด ปฏิบัติงาน ราชการถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรในสังกัด	บุคลากรในสังกัดร้อยละ ๒๐ ได้เข้ารับการพัฒนา ในเรื่องที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	๒๐	ร้อยละ ๑ - ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐
รวม			๗๐					

(๗) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ง” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นาง ปัทมาภรณ์ พันวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕

๑	การดำเนินงานของ ส่วนราชการ	โครงการ/งาน/กิจกรรมของ กองสวัสดิการที่ดำเนินการ ได้สำเร็จตามข้อบัญญัติ หรืองบประมาณอื่น ร้อยละ ๖๐ ของโครงการทั้งหมด	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐
๒	ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	ร้อยละ๕๐ ของเจ้าหน้าที่ ในสังกัด ปฏิบัติงาน ราชการถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรในสังกัด	บุคลากรในสังกัดร้อยละ ๒๐ ได้เข้ารับการพัฒนาใน เรื่องที่เป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	๒๐	ร้อยละ ๑ - ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ๒๐
รวม			๗๐					

(๘) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแก้ง” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “ว่าที่ ร้อยโทमितชาน สีส้ม ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การดำเนินงานของ ส่วนราชการ	โครงการ/งาน/กิจกรรมของ กองสาธารณสุข ที่ดำเนิน- การได้สำเร็จตามข้อบัญญัติ หรืองบประมาณอื่นร้อยละ ๖๐ ของโครงการทั้งหมด	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐
๒	ติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	ร้อยละ๕๐ ของเจ้าหน้าที่ ในสังกัด ปฏิบัติงาน ราชการถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรในสังกัด	บุคลากรในสังกัดร้อยละ ๒๐ ได้เข้ารับการพัฒนา ในเรื่องที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน	๒๐	ร้อยละ ๑ - ๔	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐
รวม			๗๐					

ข้อตกลงร่วมกันภายใน สำนักปลัด อบต.

(๙) “นายภูมินทร์ กล้าหาญ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางมนันยา ผลจันทร์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การบันทึกข้อมูล ทะเบียนประวัติ บุคลากรในระบบ LHR	บันทึกข้อมูลพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างใน ระบบ LHR ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบันร้อยละ ๖๐	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐

๒	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม	ภาระค่าใช้จ่ายด้านงาน บุคคลฯ ตามมาตรา ๓๕ ไม่ เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	๒๐	มากกว่า ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๓๔.๐๐ – ๓๙.๙๙	ร้อยละ ๓๐.๐๐ – ๓๓.๙๙	ร้อยละ ๒๕.๐๐ – ๒๙.๙๙	น้อยกว่า ร้อยละ ๒๕
๓	การสรรหาพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง	สรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปตาม กำหนดระยะเวลา คิดเป็น ร้อยละ ๕๐ ของตำแหน่ง ที่ว่าง	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
รวม			๗๐					

(๑๐) “นายภูมินทร์ กล้าหาญ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “พ.จ.ต.ปัญญา
ของทอง ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลง
ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การระบอภัยภัย ภัย และช่วยเหลือผู้ประสบ- ภัย	ร้อยละ ๖๐ ของประชาชน ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ	๓๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐
๒	การดำเนินงานโครงการ /งาน/กิจกรรม	ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินงานโครงการ/งาน/ กิจกรรมแล้วเสร็จตาม ระยะเวลาดำหนด	๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐
๓	การควบคุม ดูแลและ รักษาเครื่องมืออุปกรณ์ ยานพาหนะต่างๆ	เครื่องมืออุปกรณ์และ ยานพาหนะพร้อมใช้งาน ตลอดเวลา คิดเป็นร้อย ละ ๗๐	๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐
รวม			๗๐					

ข้อตกลงร่วมกันภายใน กองคลัง

(๑๑) “นางวาเสษฐี เกตุแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาวรุ่งมณี
สามารถ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อ
ให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง	ประหยัดงบประมาณของ อปท.ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐	๓๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๓๐
๒	แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ประจำปี	ความสำเร็จของการดำเนิน งานจัดซื้อจัดจ้างเป็นไป ตามแผนงานฯ ร้อยละ ๕๐	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	การประชาสัมพันธ์การ จัดซื้อจัดจ้าง เช่น การ สอบราคา ประกวดราคา E-bidding เป็นต้น	จำนวนบริษัท/ห้างร้าน ที่ เข้ามาติดต่อรับการสอบ ราคาและประกวดราคา	๒๐	๑ – ๒ บริษัท/ห้าง ร้าน	๓ – ๕ บริษัท/ห้าง ร้าน	๔ – ๖ บริษัท/ห้าง ร้าน	๗ – ๘ บริษัท/ห้าง ร้าน	มากกว่า ๙ บริษัท/ห้าง ร้านขึ้นไป
รวม			๗๐					

(๑๒) “นางวาเสษฐี เกตุแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาวชนัญชิตา เคนคำภา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การจัดเก็บภาษีป้าย	จัดเก็บภาษีป้ายได้ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนผู้เสียภาษีทั้งหมด	๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐
๒	การจัดทำบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๓)	ร้อยละ ๕๐ ของการจัดทำบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างเป็นปัจจุบัน	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	โครงการประชาสัมพันธ์การชำระภาษี	ประชาชนผู้ชำระภาษีมีความพึงพอใจร้อยละ ๕๐	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
รวม			๗๐					

ข้อตกลงร่วมกันภายใน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑๓) “ว่าที่ ร.ท.मितขานน สีเข้ม ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “เจ้าพนักงานสาธารณสุข” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการควบคุมป้องกันโรค	การประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและการควบคุมป้องกันโรค เป็นประจำ	๒๐	จำนวน ๑ ครั้ง/เดือน	จำนวน ๒ ครั้ง/เดือน	จำนวน ๓ ครั้ง/เดือน	จำนวน ๔ ครั้ง/เดือน	จำนวน ๕ ครั้ง/เดือน
๒	การดำเนินงานโครงการ / งาน/กิจกรรม	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมแล้วเสร็จตามระยะเวลาดำเนินการ	๓๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
๓	การร้องทุกข์หรือร้องเรียน	ประชาชนผู้มาร้องทุกข์หรือร้องเรียนมีความพึงพอใจต่อการแก้ไขปัญหา ร้อยละ ๕๐	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
รวม			๗๐					

ข้อตกลงร่วมกันภายใน กองสวัสดิการสังคม

(๑๔) “นางปัทมาภรณ์ พันวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาวประภัสสร ไชยรัตน์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกัน ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การดำเนินงานโครงการ / งาน/กิจกรรม	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการ/งาน/กิจกรรมแล้วเสร็จตามระยะเวลาดำเนินการ	๓๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐

๒	ส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน	จำนวนกลุ่มอาชีพที่สามารถ เพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้ ให้กับชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม	๒๐	จำนวน ๑ กลุ่ม	จำนวน ๒ กลุ่ม	จำนวน ๓ กลุ่ม	จำนวน ๔ กลุ่ม	จำนวน ๕ กลุ่มขึ้นไป
๓	ความพึงพอใจของผู้รับ บริการ	ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจ ร้อยละ ๕๐	๒๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐
รวม			๗๐					

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

เป็นการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ผู้รับการประเมิน) โดยประเมินจากสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้กำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภท สายงาน และระดับไว้แล้วในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ในการประเมินจึงต้องนำพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ดังกล่าวมากำหนดในแบบประเมิน ดังต่อไปนี้

(๑) สมรรถนะหลัก (Cor Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่งและทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่งก็ได้นำทั้ง ๕ สมรรถนะไปกำหนดไว้แล้ว ได้แก่

- (๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๑.๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๑.๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๑.๕) การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร (Managerial Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทผู้บริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่จำเป็นต้องมี ในฐานะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งสมรรถนะประจำผู้บริหารที่จะใช้ในการประเมินข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วยสมรรถนะ ๔ สมรรถนะและในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นก็ได้นำทั้ง ๔ สมรรถนะไปกำหนดไว้แล้ว ได้แก่

- (๒.๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- (๒.๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- (๒.๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- (๒.๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

(๓) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละตำแหน่ง/สายงาน เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่ง/สายงานใด มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง/สายงานนั้นได้

อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้มีการกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน และระดับความคาดหวังไว้แล้ว ซึ่งในการประเมินตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป จะต้องนำสมรรถนะประจำสายงานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาใช้ในการประเมินอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ผู้รับการประเมิน) ร่วมกับผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) กำหนด “น้ำหนัก” ของสมรรถนะแต่ละตัว โดยสมรรถนะใดที่มีความสำคัญมากกว่าสมรรถนะอื่นก็ควรกำหนดให้น้ำหนักมากกว่าสมรรถนะอื่น และน้ำหนักของสมรรถนะทุกสมรรถนะเมื่อรวมกันแล้วต้องได้เท่ากับ ๓๐ (ไม่ควรใช้วิธีการคาดคะเน หรือใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน)

ตารางเปรียบเทียบค่าคะแนน เป็นการเปรียบเทียบจากระดับของสมรรถนะที่ประเมินได้ กับระดับที่ต้องการ/คาดหวัง

ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	ระดับที่ ประเมินได้ ๐	ระดับที่ ประเมินได้ ๑	ระดับที่ ประเมินได้ ๒	ระดับที่ ประเมินได้ ๓	ระดับที่ ประเมินได้ ๔	ระดับที่ ประเมิน ได้ ๕
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑	๐ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๒	๐ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๓	๐ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/คาดหวัง ๔	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/คาดหวัง ๕	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน

โดยการให้ค่าคะแนนจะพิจารณา ดังนี้

๕ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ > ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป

๔ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ = ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง

๓ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับ

๒ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๒ ระดับ

๑ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๓ ระดับ

๐ คะแนน = ไม่แสดงพฤติกรรม/สมรรถนะตามที่กำหนด

ผลการประเมินที่จะนำไปใช้ได้มาจากการคำนวณตามสูตร ดังนี้ (ใช้ตัวเลขทศนิยม ๒ ตำแหน่ง)

$$\text{ผลการประเมิน} = \text{น้ำหนัก} \times \text{คะแนนที่ได้}$$

๕

การประเมินสมรรถนะ

ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ระหว่าง “นายก อบต.” กับ “ปลัด อบต.”

(๑) “นายจักรกฤษ ศรีวะระมย์ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	ระดับ ๓	ปรับปรุงวิธีการทำงาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ระดับ ๓	ยึดมั่นในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรมและ ยุดิธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	ระดับ ๓	ปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓	ระดับ ๓	ให้บริการเกินความคาดหวัง
๕. การทำงานเป็นทีม	๓	ระดับ ๓	รับฟังความเห็น และประสานความร่วมมือ
สมรรถนะประจำผู้บริหาร			
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	ระดับ ๓	สร้างแรงจูงใจ
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๓	ระดับ ๓	เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๓	ระดับ ๓	ให้ความสนับสนุน สอนและแนะนำวิธีการ ปฏิบัติงาน
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๓	ระดับ ๓	ประยุกต์ประสบการณ์/องค์ความรู้
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๒	ระดับ ๓	กำกับติดตามการดำเนินงานต่างๆ อย่าง สม่ำเสมอ
๒. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๒	ระดับ ๓	วิเคราะห์ปัญหาที่ผ่านมา และวางแผน ล่วงหน้าเพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหา
๓. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๓	ระดับ ๓	พัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ ประชาชน
รวม	๓๐		

ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ระหว่าง “ปลัด อบต.” กับ “รองปลัด อบต.” “หัวหน้า
สำนักปลัด” และ “ผู้อำนวยการกอง”

(๒) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาว
วิภาพร ยุทธธรรม ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกัน
เกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	ระดับ ๒	ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ระดับ ๒	มีสิ่งจูงใจเชื่อได้
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	ระดับ ๒	เชื่อมโยงระบบและกระบวนการทำงาน อย่างชัดเจน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓	ระดับ ๒	เต็มใจช่วยเหลือและแก้ปัญหาได้
๕. การทำงานเป็นทีม	๓	ระดับ ๒	ให้ความร่วมมือและมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน

สมรรถนะประจำผู้บริหาร			
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	ระดับ ๒	ช่วยเหลือและสนับสนุน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๓	ระดับ ๒	เป็นผู้นำในการทำงาน
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๓	ระดับ ๒	สอนงานและให้คำแนะนำ
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๓	ระดับ ๒	ประเมินและเชื่อมโยงในงานกับการกิจขององค์กร
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ	๒	ระดับ ๒	กระตือรือร้นในการกำกับติดตามการดำเนินงานต่างๆ
๒. การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ	๒	ระดับ ๒	วิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีข้อมูลและเหตุผล
๓. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๓	ระดับ ๒	กล้าเสนอความคิดเห็นใหม่ เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา
รวม	๓๐		

(๓) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นายภูมินทร์ กล้าหาญ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	ระดับ ๑	พากเพียร พยายามและตั้งใจทำงาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ระดับ ๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	ระดับ ๑	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓	ระดับ ๑	แสดงความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีในการให้บริการ
๕. การทำงานเป็นทีม	๓	ระดับ ๑	รู้บทบาทหน้าที่ และทำหน้าที่ให้สำเร็จ
สมรรถนะประจำผู้บริหาร			
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	ระดับ ๑	เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	ระดับ ๑	บริหารการประชุมและแจ้งข่าวสารแก่ผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	ระดับ ๑	เชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ พัฒนาความรู้ ได้หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับความรู้
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๒	ระดับ ๑	เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๒	ระดับ ๒	ลงมือกระทำโดยไม่รีรอ
๒. การวางแผนและจัดการ	๒	ระดับ ๒	ลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของงาน
๓. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๒	ระดับ ๒	เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
รวม	๓๐		

(๔) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางวาเสษฐี เกตุแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	ระดับ ๑	พากเพียร พยายามและตั้งใจทำงาน
๗. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ระดับ ๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
๘. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	ระดับ ๑	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๙. การบริการเป็นเลิศ	๓	ระดับ ๑	แสดงความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีในการให้บริการ
๑๐. การทำงานเป็นทีม	๓	ระดับ ๑	รับบทบาทหน้าที่ และทำหน้าที่ให้สำเร็จ
สมรรถนะประจำผู้บริหาร			
๕. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	ระดับ ๑	เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง
๖. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	ระดับ ๑	บริหารการประชุมและแจ้งข่าวสารแก่ผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
๗. ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	ระดับ ๑	เชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ พัฒนาความรู้ได้หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับความรู้
๘. การคิดเชิงกลยุทธ์	๒	ระดับ ๑	เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์
สมรรถนะประจำสายงาน			
๔. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๒	ระดับ ๒	ลงมือกระทำโดยไม่รีรอ
๕. การวางแผนและจัดการ	๒	ระดับ ๒	ลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของงาน
๖. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๒	ระดับ ๒	เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
รวม	๓๐		

(๕) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นายอภิเชษฐ เนตรสง่า ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	ระดับ ๑	พากเพียร พยายามและตั้งใจทำงาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ระดับ ๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	ระดับ ๑	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓	ระดับ ๑	แสดงความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีในการให้บริการ
๕. การทำงานเป็นทีม	๓	ระดับ ๑	รับบทบาทหน้าที่ และทำหน้าที่ให้สำเร็จ
สมรรถนะประจำผู้บริหาร			

๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	ระดับ ๑	เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	ระดับ ๑	บริหารการประชุมและแจ้งข่าวสารแก่ผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	ระดับ ๑	เชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ พัฒนาความรู้ได้หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับความรู้
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๒	ระดับ ๑	เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๒	ระดับ ๒	ลงมือกระทำโดยไม่รีรอ
๒. การวางแผนและจัดการ	๒	ระดับ ๒	ลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของงาน
๓. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๒	ระดับ ๒	เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
รวม	๓๐		

(๖) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นายราวี เม้าคำ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	ระดับ ๑	พากเพียร พยายามและตั้งใจทำงาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ระดับ ๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	ระดับ ๑	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓	ระดับ ๑	แสดงความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีในการให้บริการ
๕. การทำงานเป็นทีม	๓	ระดับ ๑	รับบทบาทหน้าที่ และทำหน้าที่ให้สำเร็จ
สมรรถนะประจำผู้บริหาร			
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	ระดับ ๑	เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	ระดับ ๑	บริหารการประชุมและแจ้งข่าวสารแก่ผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	ระดับ ๑	เชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ พัฒนาความรู้ได้หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับความรู้
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๒	ระดับ ๑	เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๒	ระดับ ๒	ลงมือกระทำโดยไม่รีรอ
๒. การวางแผนและจัดการ	๒	ระดับ ๒	ลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของงาน
๓. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๒	ระดับ ๒	เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
รวม	๓๐		

(๗) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “ว่าที่ ร.ท. มิตชานน สีเข้ม ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ รักษาการแทนผู้อำนวยการกอง

สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	ระดับ ๒	ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้หรือเป้าหมายขององค์กร
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๕	ระดับ ๒	มีสิ่งจะเชื่อถือได้
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๕	ระดับ ๒	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๕	ระดับ ๒	เต็มใจช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาได้
๕. การทำงานเป็นทีม	๕	ระดับ ๒	มีทัศนคติที่ดี ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ	๓	ระดับ ๒	วิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
๒. การคิดวิเคราะห์	๓	ระดับ ๒	ลำดับความสำคัญ แยกแยะลำดับขั้นตอน
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕	ระดับ ๒	ตรวจทานความถูกต้องของงานที่รับผิดชอบ
รวม	๓๐		

(๘) “นางสิริกร ภาคแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางปัทมาภรณ์ พันวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	ระดับ ๑	พากเพียร พยายามและตั้งใจทำงาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓	ระดับ ๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓	ระดับ ๑	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓	ระดับ ๑	แสดงความเต็มใจ มีอัธยาศัยดีในการให้บริการ
๕. การทำงานเป็นทีม	๓	ระดับ ๑	รับบทบาทหน้าที่ และทำหน้าที่ให้สำเร็จ
สมรรถนะประจำผู้บริหาร			
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	ระดับ ๑	เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลง
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	ระดับ ๑	บริหารการประชุมและแจ้งข่าวสารแก่ผู้เกี่ยวข้องอยู่เสมอ
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	ระดับ ๑	เชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความสามารถ พัฒนาความรู้ได้หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับความรู้
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๒	ระดับ ๑	เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์
สมรรถนะประจำสายงาน			

๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๒	ระดับ ๒	ลงมือกระทำโดยไม่รีรอ
๒. การวางแผนและจัดการ	๒	ระดับ ๒	ลำดับความสำคัญและเร่งด่วนของงาน
๓. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น	๒	ระดับ ๒	เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างสรรค์ สิ่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน
รวม	๓๐		

ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือสมรรถนะ

สำนักปลัด อบต.

(๙) “นายภูมินทร์ กล้าหาญ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางมนันยา ผลจันทร์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	ระดับ ๓	ปรับปรุงวิธีทำงานเพื่อพัฒนางานให้เกินกว่าที่กำหนด
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	ระดับ ๒	มีสิ่งจะเชื่อถือได้
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	ระดับ ๒	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	ระดับ ๒	เต็มใจช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	ระดับ ๒	มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อร่วมงานและเต็มใจให้ความช่วยเหลือ
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๔	ระดับ ๒	ลงมือกระทำโดยไม่รีรอ
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	ระดับ ๒	มีความรู้ในวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพของตน
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	ระดับ ๒	ตรวจทานความถูกต้องของงาน
รวม	๓๐		

(๑๐) “นายภูมินทร์ กล้าหาญ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “พ.จ.ต.ปัญญา ของทอง ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	ระดับ ๑	พากเพียรพยายามและตั้งใจทำงานให้ดี

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	ระดับ ๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	ระดับ ๑	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานงานของตน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	ระดับ ๑	แสดงความเต็มใจในการให้บริการ
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	ระดับ ๑	รับบทบาทหน้าที่ของตนและทำหน้าที่ให้สำเร็จ
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การควบคุม และจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์	๔	ระดับ ๑	ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกตนเองได้อย่างเหมาะสม
๒. การมุ่งความปลอดภัยและระมัดระวัง	๓	ระดับ ๑	ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	ระดับ ๑	ทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน
รวม	๓๐		

กองคลัง

(๑๑) “นางวาเสษฐี เกตุแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาวรุ่งมณี สามารถ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	ระดับ ๒	ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้
๗. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	ระดับ ๒	มีสิ่งจะเชื่อถือได้
๘. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	ระดับ ๒	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๙. การบริการเป็นเลิศ	๔	ระดับ ๒	เต็มใจช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้
๑๐. การทำงานเป็นทีม	๔	ระดับ ๒	มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและเต็มใจให้ความช่วยเหลือ
สมรรถนะประจำสายงาน			
๔. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๔	ระดับ ๒	ลงมือกระทำโดยไม่รีรอ
๕. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	ระดับ ๒	มีความรู้ในวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพของตน
๖. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	ระดับ ๒	ตรวจทานความถูกต้องของงาน
รวม	๓๐		

(๑๒) “นางวาเสษฐี เกตุแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาวชนัญชิตา เคนคำภา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	ระดับ ๓	ปรับปรุงวิธีทำงานเพื่อพัฒนางานให้เกินกว่าที่กำหนด
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	ระดับ ๒	มีสิ่งจะเชื่อถือได้
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	ระดับ ๒	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	ระดับ ๒	เต็มใจช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	ระดับ ๒	มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและเต็มใจให้ความช่วยเหลือ
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๔	ระดับ ๒	ยึดมั่นในแนวทางหรือขอบเขตข้อจำกัด
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	ระดับ ๒	มีความรู้ในวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพของตน
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	ระดับ ๒	ตรวจทานความถูกต้องของงาน
รวม	๓๐		

กองสวัสดิการสังคม

(๑๓) “นางปัทมาภรณ์ พันวิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาวประภัสสร ไชยรัตน์ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	ระดับ ๒	ทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	ระดับ ๒	มีสิ่งจะเชื่อถือได้
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	ระดับ ๒	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	ระดับ ๒	เต็มใจช่วยเหลือแก้ไขปัญหาได้
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	ระดับ ๒	มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและเต็มใจให้ความช่วยเหลือ
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๔	ระดับ ๒	ลงมือกระทำโดยไม่รีรอ
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	ระดับ ๒	มีความรู้ในวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพของตน
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓	ระดับ ๒	ตรวจทานความถูกต้องของงาน
รวม	๓๐		

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑๔) “ว่าที่ ร.ท.มิตชานน สีเข้ม ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข” ในฐานะผู้ประเมิน กับ “นางสาวใหม่ กาละจักร ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน” ในฐานะผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ
สมรรถนะหลัก			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	ระดับ ๑	พากเพียรพยายามและตั้งใจทำงานให้ดี
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	ระดับ ๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	ระดับ ๑	เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานงานของตน
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	ระดับ ๑	แสดงความเต็มใจในการให้บริการ
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	ระดับ ๑	รับบทบาทหน้าที่ของตนและทำหน้าที่ให้ สำเร็จ
สมรรถนะประจำสายงาน			
๑. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญ ในสายอาชีพ	๓	ระดับ ๑	สนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสายอาชีพ ของตน
๒. ความละเอียดรอบคอบและความ ถูกต้องของงาน	๓	ระดับ ๑	ทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน
๓. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม		ระดับ ๑	สนใจ ตระหนักและเห็นความสำคัญ ประโยชน์ของการอนุรักษ์และรักษา สิ่งแวดล้อม
รวม	๓๐		

หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล

(๑) การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน
ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๓ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงาน
ส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ถือปฏิบัติตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓
เมษายน ๒๕๔๔ และระเบียบของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยอนุโลม

ข้อ ๔ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนชั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๓ หมายความว่าดังนี้

“โควตา” หมายความว่า ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

“วงเงินเลื่อนชั้นเงินเดือน” หมายความว่า จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๒) การแบ่งกลุ่มพนักงานส่วนตำบล

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนชั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๕ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนชั้นเงินเดือนโดยแบ่งกลุ่มพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๕.๑ พนักงานส่วนตำบลสามัญและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

แยกกลุ่มได้ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ ๑	กลุ่มที่ ๒
<p>ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงานและระดับอาวุโส)</p> <ul style="list-style-type: none">- เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน <p>ประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ)</p> <ul style="list-style-type: none">- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ- นักวิชาการสุขาภิบาลชำนาญการ- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ <p>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง)</p>	<p>ไม่มี</p>

<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าสำนักปลัด - ผู้อำนวยการกองคลัง - ผู้อำนวยการกองช่าง - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม <p>ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น 	
--	--

๕.๒ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และ คศ. ๕

๕.๓ ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศนี้ที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กฎ และหนังสือสั่งการตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๐๑ ในประกาศกำหนดนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๐๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

(๓) พนักงานส่วนตำบลผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒๐๔ พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิมให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

(๔) ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น (๐.๕)

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๐๕ พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๒๐๒ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีการปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา ตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะ วันทำการ

(๕) ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น (๑.๐)

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๐๖ พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็น ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๒๐๕ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการ ใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่ง หนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรอง ให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสียสละต่อ ความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงาน นั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ ประเทศชาติ

(๖) ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตน ฯลฯ

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๐๗ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๐๕ และข้อ ๒๐๖ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๒๐๒ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้ว รายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๒๐๘ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐๕(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๐๕(๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๒๐๕(๙)(ข) ในครั้งปีที่แล้วมาให้ นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๗) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒.๐ ขั้น (ขั้นพิเศษ)

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๐๙ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นแต่ละครั้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๐๗ ประกอบกับข้อ ๒๑๗ ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใด อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๒๐๕ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นอยู่ในเกณฑ์ตามข้อ ๒๐๖ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

(๘) กรณีพนักงานส่วนตำบลลา ตามข้อ ๒๐๕ (๙)(ข)(ณ)

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๒๐๕(๙)(ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๒๐๕(๙)(ฉ) ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๙) กรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ถูกลงโทษทางวินัย

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๑๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล จะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๒๑๒ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะไม่สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๒๑๓ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

(๑๐) กรณีพนักงานส่วนตำบลเกษียณอายุราชการ

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๑๔ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

(๑๑) กรณีพนักงานส่วนตำบลถึงแก่ความตาย

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๑๕ ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

(๑๒) กรณีอื่นๆ

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๑๖ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๒๐๕ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนด หรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกองคการบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษ ที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบด้วย จึงจะส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

(๑๓) คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๑๗ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คนเป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

การบริหารวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

(๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน)

“โควตา” การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

(๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม)

ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ได้ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้วในครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) มาหักออกก่อน ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบล ณ วันที่ ๑ มีนาคม

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ (เต็มขั้น)

(๓.๑) ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม ก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิมให้ได้รับอัตราเงินเดือนในชั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขึ้นเงินเดือน

(๓.๒) หากถึงขั้นสูงในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่งแล้วให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษร้อยละ ๒ (๐.๕ ขั้น) ร้อยละ ๔ (๑.๐ ขั้น) และร้อยละ ๖ (๑.๐ ขั้น)

- เลื่อนขั้นครั้งที่ ๑ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕

- เลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ให้อยู่ในวงเงินร้อยละ ๖ แต่ไม่ต้องนำเงินตอบแทนพิเศษ (ร้อยละ ๒,๔,๖) ที่ใช้ไปแล้วในครั้งที่ ๑ มาหักออก

หลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

(๑) หลักเกณฑ์ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น

๑.๑ ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ขึ้นไป ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

๑.๒ ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด เป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว หรือปฏิบัติหน้าที่อื่น

๑.๓ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาการปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันสำหรับวันลา กิจและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

๑.๔ ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจน เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

๑.๕ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาใน คดีอาญาให้ลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๑.๖ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานราชการเกินกว่าสองเดือน

๑.๗ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๑.๘ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๑.๙ ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยใน ประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

๑.๑๐ ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงาน ในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๒) หลักเกณฑ์ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น

๑.๑ ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ฯ ตามข้อ ๒๐๕ และข้อ ๒๐๖

๑.๒ ระดับผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

๑.๓ ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด เป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว หรือปฏิบัติหน้าที่อื่น

๑.๔ ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องมีเวลาการปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันสำหรับวันลา
กิจและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

๑.๕ อยู่ในหลักเกณฑ์ประการหนึ่งประการใด ดังต่อไปนี้

๑.๕.๑ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการ

๑.๕.๒ ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่ม ค้นคว้า ประดิษฐ์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็น

พิเศษ

๑.๕.๓ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตราย

๑.๕.๔ ปฏิบัติงานที่มีภาระที่หนักกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็น

พิเศษ

๑.๕.๕ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ
และงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

๑.๕.๖ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ภาคผนวก