



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้มีประชุม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ข้อ ๒๒๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
จันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕
แก้ไขเพิ่มเติมโดย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒๕ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบล
กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ

การแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดระดับตำแหน่ง การประเมิน และบทเฉพาะกาล
ให้เป็นไปตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด”

ประกาศ ณ วันที่ ๙๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

วิญญาณ
นายวิญญาณ
ศรีนาม

ผู้อำนวยการจังหวัดจันทบุรี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี



ที่ นท ๐๘๐๙.๒/วชชว

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุง
เทพมหานคร ๑๐๓๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. กรณี ก.อบต.จังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร อิ้มลัมมัย)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ประสานงาน (นายจิรพัฒน์ น้อยเพียง) ๐๘-๕๓๒๑-๓๗๖๘ ๙/๙



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล/
เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้เหมาะสมกับการกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๒ โครงสร้าง ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลักษณะงานผู้บุริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับเดียวกัน ขึ้นอยู่กับประเภท องค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภทที่นำไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับเดียวกัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออื่นอีก ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

/๖.๔ ตำแหน่ง

๖.๔ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้าส่วนราชการ จากรดับต้นเป็นระดับกลาง นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)
พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขึ้นปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยวรวมกันแล้วไม่เกิน
ร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

(๒.๑) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างาน สำหรับปริมาณงานและคุณภาพ
ของงานให้พิจารณาจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๒.๒) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่ง
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.อบต. กำหนด

ข้อ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ให้มีระดับตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร ดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็น
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่อย่อไปนี้ ให้เป็น
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

การกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้
โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด และ ก.อบต. และผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน
และเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

เกณฑ์พื้นฐาน ให้ผ่านการประเมิน ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) การตระงับประมาณรายจ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระงับประมาณรายจ่าย
ประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน
ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๘๐ ล้านบาท ขึ้นไป

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขึ้น
มีค่าเฉลี่ยวรวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขึ้นนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รวมภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๓) ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง ตำแหน่งสายงานผู้บริหารต้องไม่มีอัตราว่าง
และสายงานผู้ปฏิบัติต้องว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีที่ขึ้นประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่าง
จากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

/(๔) งบเพื่อ 

(๔) งบเพื่อการลงทุน องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรารายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบถ้วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องได้คะแนนเฉลี่ย เกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

เกณฑ์ปริมาณงาน ให้ ก.อบต. จังหวัด ประเมินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดปริมาณงานที่ ก.อบต. กำหนด และตัวชี้วัดด้านการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถินกำหนด โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก กรรมการ
จำนวน ๑ คน

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๔) ผู้นำชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง กรรมการ
ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๕) ห้องถันจังหวัดหรือผู้แทน กรรมการ

(๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เลขานุการ
ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดปริมาณงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. ประมวลผลคะแนนประเมินตัวชี้วัดปริมาณงานตามข้อ ๑ และผลคะแนนการประเมิน ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลง ครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อนองค์การบริหารส่วนตำบลยื่นขอประเมินปริมาณงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องได้คะแนนตัวชี้วัดปริมาณงานที่ ก.อบต. กำหนด และค่าคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลง แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อร่วมคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. รายงาน ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินปริมาณงาน

ทั้งนี้ เกณฑ์ปริมาณงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด

เกณฑ์ประสิทธิภาพ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่น หรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย ๓ ด้านใน ๖ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)

(๒) ด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

କେବଳାଙ୍ଗ ଅମ ଲୁଁ/

բայց էնցովիրաբերությունները կապահպահվում են գործադրության մեջ:

የተቀባዩ አገልግሎት ተደርጓል

ԱՌԵ Զ ՊԵՐԵՏ Ս ԲԸՆԴՀԵՑՄՈՒՆԵԿԱՆԵՄԹԱՎՐԱՅԻՆԵԿԱՆԻՑ. ④

ՀԱՅ ԽԵՎԻՐ ԽԵՎՈՒՅԹ ԽԵՎՈՒՅԹ ԽԵՎՈՒՅԹ ԽԵՎՈՒՅԹ

ԱՐԵՎՈՅՆ ԱՌԱՋՈՒՅԹ ՏԱՐԱՎԱՐԱԿԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ

(፩) የአዲስ አበባ ቤት ማረጋገጫ የሚያሳይ

ՀԱՅՈՒԹ ՊՐՈՊՐԵՍ ՏԵՂՄԱՆ

ԵՐԵՎԱՆԻ ՇԱԿԱՆԱԳՐԱԳՐՈՒԹԻՒՆ

תְּנַזֵּן וְתִזְבְּנָה בְּמִזְבֵּחַ תְּנַזֵּן וְתִזְבְּנָה בְּמִזְבֵּחַ

ପାଇଁ କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା

UNIVERSITY LIBRARIES AND INFORMATION SERVICES

၁၇၈၂ ခ. ၁၇၈၃ ခ. ၁၇၈၄ ခ. ၁၇၈၅ ခ. ၁၇၈၆ ခ. ၁၇၈၇ ခ. ၁၇၈၈ ခ.

አዲስ አበባ የኢትዮጵያ ማኅበር ቤት (ASEB) (፭)

(d) **અનિયાનીત ઉદ્દેશ્ય (Integrity)**

(c) **Collaboration Management**

(m) પ્રફેસિયલ ઓફિસર (Professional Officer)

“ข้อ ๑๑ ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อ.บ.ต. จังหวัด จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

ข้อ ๑๒ เมื่อประกาศปรับปรุงโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่ง ระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ แต่หากเป็นตำแหน่งว่างให้ปรับเป็นระดับกลาง หรือกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่หากประยุกต์จะปรับเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ได้ก็ต่อเมื่อมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีจัดบัญชีกับปีที่ผ่านมาเฉลี่ยวรุ่งกันไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้เสนอ ก.อ.บ.ต. จังหวัด พิจารณาเห็นชอบในการปรับเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ได้

(๒) กรณีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ ณ ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่งหรือกรณีเป็นตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

(๓) กรณีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและขนาดกลางเดิมที่มีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเดิมพ้นจากตำแหน่งหรือกรณีเป็นตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่เดิมให้กำหนดตำแหน่งตามเดิมได้”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

“ข้อ ๑๔ ให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้ว ต่อมาระดับตำแหน่งว่างให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อ.บ.ต. กำหนด ต่อไปได้

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อ.บ.ต. จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อ.บ.ต. จังหวัด กำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะราย เป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๑๕ การได้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนประกาศ
มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับให้เป็นอันยิกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปฉบับนี้แทน”

ประกาศ-วันที่ ๑๙) - ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ผลเอกสาร

(อนุพงษ์ แผ่นจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒
(แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อ.บ.ด. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๑ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.อบต. จังหวัดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อกองคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซึ่งข้อเสนอของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วยโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน
 (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด กรรมการ
 คัดเลือก จำนวน ๒ คน
 (๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ
 ระดับตำบลที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน
 (๔) ห้องถันจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถันจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ
 โดยให้ห้องถันจังหวัดแต่งตั้งผู้ที่มีความสามารถได้ จำนวน ๑ คน

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมาณผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ข้อกำหนดดำเนินการร่วมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ด從ารงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) โดยการคำนวณให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมา รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา สำหรับรายการประจำปีต่อไปนี้ ให้คำนวณตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติตามงวดประจำรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา

๑.๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น รายการเงินเดือน เมินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตราไว้ในข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง

/ตัวอย่าง)

ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

(๑) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท มีอัตรา率为 จำนวน ๕ อัตรา มีภาระจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจริง จำนวน ๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท จ่ายจริงจำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

- เงินเดือนค่าจ้าง จำนวนตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ จำนวน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ๑๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๗.๕๐

(๒) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

- เงินเดือนค่าจ้าง จำนวนตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่ร้องรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) จำนวน ๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ๑๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๙.๗๖

ฉะนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๓ ((๒๗.๕๐ + ๒๙.๗๖)/๒)

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๓ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาอนุมัติให้ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบกันในส่วนราชการของส่วนราชการอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ อย่างชัดเจน ฉะนั้นให้ นายนาย กองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาการมอบหมายงานดังกล่าวว่าสมควรให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ หากเห็นสมควรให้นาย กองค์การบริหารส่วนตำบลรายงานขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามจำนวนที่ ก.อบต. กำหนด ส่วนตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็น ระดับเดียวกัน ให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างาน เป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เพื่อมิให้ เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

/สำหรับ

สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง มีเงื่อนไขเพิ่ม จำนวน ๒ เงื่อนไข คือ

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป และ

(๒) องค์กรบริหารส่วนตำบลจะต้องมีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ ขึ้นไป และให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งมอบหมายให้รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการด้วย

๑.๔ องค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่าใช้จ่าย ประกอบด้วย

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(๑.๑) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)

(๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

(๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

(๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)

(๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

(๓) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)

(๓.๒) ขอบเขตผลลัพธ์ของงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป

๒. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หรือระดับกลาง (การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง) ต่อกองคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้มงานและเป็นการประยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด กรรมการ
คัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ
ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๔) ห้องถีนจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถีนจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ
โดยให้ห้องถีนจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

ให้คณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนน
ตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า)
ระดับกลาง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ประมาณงานและคุณภาพงานว่ามีความเหมาะสมถึงขนาดกำหนด
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับกลาง ได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุน
ทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง
ในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๕๐ ล้านบาทขึ้นไป

๒.๓ ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนา
องค์กร และการประเมินค่างาน ดังนี้

๒.๓.๑ กรณี “ส่วนราชการ ระดับต้น” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน
ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่
๖๖๐ คะแนนขึ้นไป

๒.๓.๒ กรณี “ส่วนราชการ ระดับกลาง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน
ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่
๖๘๐ คะแนนขึ้นไป

๓. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน
ภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิด^{ปัญหา}คนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหาร
ส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ห้องถินจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถินจังหวัดมอบหมาย คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการและเลขานุการ |
- โดยให้ห้องถินจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนน
ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
(ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๓.๒ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอปริมาณงานและคุณภาพงาน
เพื่อกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสม
และประหยัด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ ๕๐ ตามมาตรฐาน ๓๕

/แห่งพระราชนครินทร์//

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ทั้งนี้ ส่วนราชการระดับกองในองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ สามารถกำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ซึ่งต้องกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) และในแต่ละฝ่ายต้องกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ สามารถจัดตั้งฝ่ายในแต่ละส่วนราชการได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือแจ้งข้อแนะนำการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีที่กำหนดโครงสร้างฝ่ายแตกต่างจากที่ ก.อ.บ.ต. กำหนด ให้ ก.อ.บ.ต. จังหวัด รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.อ.บ.ต. ก่อน

๓.๓ ส่วนราชการที่ข้อประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(๑.๑) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)

(๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

(๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

(๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)

(๒.๒) ความท้าทายและความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

(๓) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)

(๓.๒) ขอบเขตผลลัพธ์ของงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป

๔. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง (การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการจากรายระดับกลางเป็นระดับสูง) ต่อกคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ ๑ คน ประธาน

(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ๑ คน กรรมการ

คัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนອขอกำหนดรือปรับปรุง กรรมการ

ระดับตำแหน่ง ๑ คน คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๔) ห้องคืนจังหวัดหรือผู้ที่ห้องคืนจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

โดยให้ห้องคืนจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

/ ให้คณะกรรมการฯ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ก่อนเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๒ องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑

๔.๓ องค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๔.๔ ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการห้องถิ่น ระดับสูง ต้องมี สัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอกำหนด ยกเว้นเป็นตำแหน่งที่ จากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

๔.๕ ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ระดับสูง หรือการปรับปรุงตำแหน่ง จากระดับกลางเป็นระดับสูง

ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา ให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๑ ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุง ตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ระดับสูง ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ห้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ห้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมวลผลคะแนนตาม ตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ก่อนเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๗ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและเป็นที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑

๕.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องทราบข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายร่างประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องทราบงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๕.๕ ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิน ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

๕.๗ การขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อจะได้สะท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญอย่างแท้จริง โดยการกำหนดตำแหน่งจะต้องไม่ใช่เหตุผลด้านตัวบุคคล

๕.๘ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

- (๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
(๑.๑) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)
(๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
(๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)
- (๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
(๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
(๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)
- (๓) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
(๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
(๓.๒) ขอบเขตผลการทำงาน (๑๕๐ คะแนน)
(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕.๙ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอกำหนดเป็นระดับสูง ตามแบบที่กำหนด

/๖. การสรรหา

๖. การสรรหาผู้ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๖.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก เมื่อประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว กรณีหน่วยดำเนินการคัดเลือกวันเป็นจำนวนของ ก.อบต. ให้รายงานผ่าน ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานส่วนตำบลเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถโอนหรือรับโอนได้

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ดำเนินการปรับปรุงให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของ มีระยะเวลาไม่เกิน ๑๕๐ วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของ ตำแหน่งและระดับเดิม หากพ้นกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามข้อ ๑๐ ของ ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและ ระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

๖.๒ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาผู้ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือที่เรียกชื่อยางอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ตามข้อ ๖.๑ แล้วไม่ได้ผู้ดำเนินการ ด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำเนินการปรับปรุงแล้วต่อมาตำแหน่งว่างลง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ สรรหาด้วยวิธีการใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด ต่อไปได้

๖.๓ กรณีผู้ดำเนินการปรับปรุงให้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรง ตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำเนินการปรับปรุง พ้นจากตำแหน่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตาม ความเหมาะสมต่อไป

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ ก.อบต. สรรหา ถือว่าเป็นตำแหน่งไม่ว่าง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้

แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง
องค์การบริหารส่วนตำบล..... จังหวัด

ลำดับ	เนื่องในการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและการ ค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ด从ารงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	องค์การบริหารส่วนตำบล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณ รายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	องค์การบริหารส่วนตำบล..... ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	องค์การบริหารส่วนตำบล..... รายงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐ จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ล้านบาท	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับ ตำแหน่งต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปี ที่ขอกำหนด ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจาก การร้องขอให้ ก.อ.บ.ต. ดำเนินการสรรหาให้(ชื่อส่วนราชการ) มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕.	การประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐(ชื่อส่วนราชการ) ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัด ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และ ด้านการพัฒนาองค์กร รวม คะแนน คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

/๖. การประเมิน 

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๖.	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้ คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ ๗๙% ขึ้นไป(ชื่อส่วนราชการ) ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน รวม คะแนน คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

คณะกรรมการรับรองว่า การตรวจประเมินเพื่อกำหนดรีบปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
เป็นระดับสูงนี้ ได้อีกภาระดิตามประกาศ ก.อบต. มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่
๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ

(.....)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล.....

ผู้รับการประเมิน

หมายเหตุ

องค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อให้ประกอบการประเมินการกำหนด
ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย การกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น และระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ระดับสูง
องค์กรบริหารส่วนตำบล..... จังหวัด

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและการ ค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... <ul style="list-style-type: none"> - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่น่ากว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณ รายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... <ul style="list-style-type: none"> ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ 	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... <ul style="list-style-type: none"> ตรางบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐ จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ล้านบาท 	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	คำสั่งปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลที่ได้ มอบหมายให้รองปลัดองค์กรบริหาร ส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบ กลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... <ul style="list-style-type: none"> มีคำสั่งปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ได้มอบหมายให้รองปลัดองค์กร บริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่ง รับผิดชอบกลั่นกรองงานของ(ชื่อส่วนราชการ)..... ตามคำสั่งที่ 	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕.	องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องมีสัดส่วน อัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอกำหนด ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... <ul style="list-style-type: none"> มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ..... 	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๖.	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้ คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ ๗๖๐ ขึ้นไป	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัด ค่างาน รวม คะแนน คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๗.	การนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้าง ตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ขอกำหนดเป็นระดับสูง	<input type="checkbox"/> มีการนำเสนอ <input type="checkbox"/> ไม่มีการนำเสนอ	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม

คณะกรรมการรับรองว่าการตรวจประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงระดับตำแหน่ง
รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ
ก.อ.บ.ต. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงาน ก.อ.บ.ต. ที่ นท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบ
และถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ

(.....).

ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ

(.....)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล.....

ผู้รับการประเมิน

หมายเหตุ

องค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนด
หรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ระดับต้น หรือระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

(ตัวอย่าง)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล.....
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล.....

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามข้อดังขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเพณีองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเพณีสามัญ ประเพณีสามัญ ระดับสูง และประเพณีเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... ในการประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล..... (ขนาด.....) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเพณีสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเพณีองค์การบริหารส่วนตำบล ประเพณีสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่

(.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....
A handwritten signature in black ink, appearing to be "นาย....."

ด้วยวัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน
ตามประกาศ ก.อ.บต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

เพื่อให้การกำหนดส่วนราชการหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญตามประกาศ ก.อ.บต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดด้วยวัดดังนี้

๑. ด้านปริมาณงาน (๕ คะแนน) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| ๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหาร | (๕ คะแนน) |
| และดำเนินการของส่วนราชการที่ข้อจัดตั้ง | |
| ๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ | (๕ คะแนน) |
| ๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ | (๕ คะแนน) |
| ๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด | (๕ คะแนน) |
| ๑.๕ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น | (๕ คะแนน) |

๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ข้อจัดตั้ง (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● ระบุความต้องการความคาดหวังทั้งระยะสั้นและระยะยาวของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย	๑	
● ระบุนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการบริการ และการดำเนินการของส่วนราชการ	๒	
● ดำเนินการวิเคราะห์ (SWOT)	๓	
● ระบุเป้าหมายและระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าประสงค์	๔	
● ดำเนินการตามแผนงานและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	๕	

๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● ส่วนราชการนั้นมีแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีคำอธิบายรายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินการอย่างชัดเจน	๑	
● ส่วนราชการมีการจัดทำแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานและแผนกำหนดความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	๒	
● มีวิธีการติดตามผลงานหรือห้องปฏิบัติการ (War room) เพื่อทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการ	๓	
● บันทึกข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/งาน ในระบบติดตามประเมินโครงการ (Daily plan)	๔	
● มีรายงานความก้าวหน้าติดตามประเมินโครงการ (Daily plan) ตามผลปฏิบัติงานจริงให้ผู้บริหารทราบทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน	๕	

๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๑	๑	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๖๑-๖๘	๒	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๖๙-๗๕	๓	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๗๕-๘๒	๔	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๘๒ ขึ้นไป	๕	

๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานต่ำกว่า ๘ อัตรา	๑	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานตั้งแต่ ๙ – ๑๕ อัตรา	๒	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๑๕ – ๒๕ อัตรา	๓	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๒๕ – ๓๕ อัตรา	๔	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๓๕ อัตรา ขึ้นไป	๕	

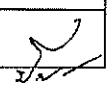
๑.๔ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นต่ำกว่า ร้อยละ ๓๐	๑	
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ ร้อยละ ๓๐-๓๖	๒	
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๓๖-๔๓	๓	
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๔๓-๕๐	๔	
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป	๕	

๒. ด้านคุณภาพ (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย

- ๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (๕ คะแนน)
- ๒.๒ KPI การปรับปรุงระบบบริหารงานเพื่อสนับสนุนการกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)
- ๒.๓ KPI การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง (๕ คะแนน)
- ๒.๔ KPI การประยัดผล้งงาน (๕ คะแนน)
- ๒.๕ KPI ความโปร่งใส (๕ คะแนน)
- ๒.๖ KPI การลดระยะเวลาปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน	๑	
● มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างน้อย ๓ ช่อง	๒	
● นำความคิดเห็นของประชาชนไปใช้บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	๓	
● มีที่ปรึกษาจากภาคประชาชนเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อแนะนำผลการดำเนินการ จากการบริหารงาน	๔	
● มีกระบวนการ/กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน	๕	

๒.๒ KPI การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• สำรวจ/วิเคราะห์/บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการที่ข้อจัดตั้ง	๑	
• จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะดำเนินการอย่างเป็นหมวดหมู่ โดยจัดทำเป็นเอกสาร เรื่องหมวดหมู่และระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒	
• จัดทำร่างแผนพัฒนาส่วนราชการ โดยระบุโครงการกิจกรรมในความรับผิดชอบ	๓	
• มีการดำเนินการตามแผนโดยติดตามความก้าวหน้าและจัดทำเป็นสรุปผล ความก้าวหน้าของกิจกรรม	๔	
• ประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดทำรายงานความสำเร็จของดำเนินการ (ณ ๓๐ กันยายน) และแนวทางการปรับปรุงเสนอผู้บังคับบัญชา	๕	

๒.๓ KPI การจัดทำบริหารความเสี่ยง (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• จัดตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนจัดตั้งส่วนราชการ	๑	
• วิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบหรือความเสียหาย ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือปัญหาอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมาย	๒	
• จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการที่จัดตั้ง	๓	
• ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงที่กำหนดได้แล้วเสร็จครบถ้วน	๔	
• สรุปประเมินผลการดำเนินการโดยจัดทำเป็นรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาท้องถิ่นทราบ	๕	

๒.๔ KPI การประยัดพลังงาน (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• จัดทำข้อมูลการใช้พลังงาน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจน	๑	
• ทบทวนมาตรการประยัดไฟฟ้า	๒	
• ประยัดไฟฟ้าได้ตั้งแต่ร้อยละ ๐.๑-๕	๓	
• ประยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๕-๑๐	๔	
• ประยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป	๕	

จว.

๒.๕ KPI ความโปร่งใส (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• วิเคราะห์ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ข้อจัดตั้ง	๑	
• สรุปข้อมูลที่ได้รับจากการบกรับฟังข้อร้องเรียน	๒	
• จัดทำแผน/มาตรการป้องกันการทุจริต	๓	
• ดำเนินการตามแผนที่กำหนด	๔	
• สรุปผลการดำเนินการโดยระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรคผู้บริหารท้องถิ่น	๕	

๒.๖ KPI การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• ลดระยะเวลาลงได้ต่ำกว่าร้อยละ ๑๕	๑	
• ลดระยะเวลาลงได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๑๕-๒๐	๒	
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๒๐-๒๕	๓	
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๒๕-๓๐	๔	
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	๕	

๓. ด้านการพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน) ประกอบด้วย

๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (๕ คะแนน)

๓.๒ KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนา
ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม (๕ คะแนน)

๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• มีรูปแบบของการจัดองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นต้องจัดตั้ง ส่วนราชการ	๑	
• ระบุระยะเวลาการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	๒	
• ระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	๓	
• ระบุผลลัพธ์กิจกรรมที่ชัดเจน	๔	
• ระบุรายละเอียดของกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๕	

๓.๒ KPI บุคลากรของส่วนราชการนี้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐	๑	
• จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี ตั้งแต่ ร้อยละ ๗๐ - ๗๕	๒	
• จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี เกินกว่า ร้อยละ ๗๕ - ๘๐	๓	
• จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี เกินกว่า ร้อยละ ๘๐ - ๘๕	๔	
• จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี เกินกว่า ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป	๕	

๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนระบบคุณธรรม จริยธรรม (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• มีการประชุมพนักงานเพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเพื่อร่วมมือในการกำหนดให้ทราบโดยเด็ดขาด คุณธรรมจริยธรรม	๑	
• จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้รับทราบทั่วไป	๒	
• ประชาสัมพันธ์มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานและผู้บริหารห้องถีนได้ทราบ เป็นการทั่วไป อย่างน้อย ๓ เรื่อง	๓	
• จัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๔	
• ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และสรุปเสนอ แนวทางดำเนินการ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ	๕	

สรุปผลการประเมิน

เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม	ได้คะแนน
๑. ด้านปริมาณงาน	๒๕ คะแนน	
๒. ด้านคุณภาพ	๓๐ คะแนน	
๓. ด้านการพัฒนาองค์กร	๑๕ คะแนน	
รวม	๗๐ คะแนน คะแนน (ร้อยละ.....)

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการ 

๔. การประเมินค่างาน

การประเมินค่างานนี้เป็นเกณฑ์พิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพ ความยุ่งยาก ขั้นตอนของงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

- | | |
|--------------------------------|-------------|
| (๑.๑) ลักษณะงาน | (๑๕๐ คะแนน) |
| (๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ | (๑๐๐ คะแนน) |

(๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

- | | |
|--|-------------|
| (๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ | (๑๕๐ คะแนน) |

(๓) องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

- | | |
|--|-------------|
| (๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๓.๒) ขอบเขตผลกรบทบทของงาน | (๑๕๐ คะแนน) |
| (๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | (๑๕๐ คะแนน) |

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ระดับ
ตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป	ต้น
ตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป	กลาง
ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป	สูง

แนวทางการประเมินค่างานประกอบการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง

๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับลักษณะงานที่ต้องการความรอบรู้และชำนาญงาน ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

๑.๑ ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมิใช่ความรอบรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำเนินงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสั่งสมความชำนาญในการทำงานอย่าง เป็นระบบ	๕๓
A +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติทั่วไปมีความรอบรู้ ชำนาญการในกฎ ระเบียบ หลักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน	๖๘
B +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูง สามารถ พัฒนากฎระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๙
C +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ สูง มีทักษะ และประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค กฎระเบียบ หลักการต่างๆ และการพัฒนางานในสายงานอาชีพเฉพาะด้าน	๑๑๕
D +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการและมีทักษะ ประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างยิ่งในลักษณะเป็นผู้นำ ทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์ สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๕๐

๑.๒ การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหารการจัดการที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาลักษณะงานในบทบาทของการบริหาร จัดการ ซึ่งต้องคำนึงถึงความยุ่งยากในการวางแผน กำกับ ตรวจสอบ ติดตามการปฏิบัติงาน รวมถึงระดับและขอบเขตของการบริหารจัดการในงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	๓๕
A +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ A	๓๖
B -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ติดตามตรวจสอบผล การปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง	๔๖
B +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ B	๔๐
C -	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงานหลักหลายด้านที่มีลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๕๙
C +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่ สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงานหลักที่มีความหลากหลาย หลักวิชาการ เทคนิคการปฏิบัติงานและ มีลักษณะความยุ่งยากของงานสูงมาก หรืองานหลักที่มีการกิจและปริมาณงานสูงมาก และมีระบบกระบวนการทำงานที่เป็นระดับต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแสดงผลสัมฤทธิ์ ของงานได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงานบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับประสานติดตามผลงานตามแผนงาน โครงการ ส่วนราชการระดับกองซึ่งไปขยายหน่วย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อผลักดันเร่งรัด ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๑๐๐

๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐ คะแนน) หมายถึง ทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้ โดยพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้มุขยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานกับผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการ	๓๕
A +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ A	๓๖
B -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่ต้องให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔๖
B +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการซักจุใจโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการซักจุใจ เจรจา ต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕๙
C +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุนและซักจุใจ เจรจาต่อรองโน้มน้าวในการติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจความร่วมมือ ในการดำเนินการใดๆ หรือไขปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุนซักจุใจ โน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติเพื่อให้การกิจกรรมลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ในระดับยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	๑๐๐

๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบด้านนี้มีภารณลักษณะดับในการคิดและการตัดสินใจที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาเป็นอิสระในการคิดและการตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหาร่วมทั้งความท้าทายในการคิดและพัฒนาสู่ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับขอบเขตแนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ระบบงานและมาตรฐานงานของหน่วยงาน	๓๕
A +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๗
B	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของกอง โดยต้องใช้วิธีการหรือวิชาชีพและประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๕๖
B +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการที่สังกัด โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหางานที่ยุ่งยาก	๕๙
C +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ C	๖๕
D -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมทักษะการเป็นผู้นำในการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการ รวมทั้งแก้ไขปัญหางานที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหา เทคนิค วิชาการ กระบวนการของงาน	๗๗
D +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้อง กรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการระดับอำเภอ จังหวัด	๑๐๐

๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ระดับ ความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีใช้พิจารณา ที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน	๕๓
A +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ A	๕๔
B -	ความท้าทายในความคิดหรือความสร้างสรรค์ในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างบ่อย ต้องใช้ความคิดเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหา แนวทางใหม่ในการทำงาน	๖๘
B +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ ใน การวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ ที่มีความหลากหลาย	๘๙
C +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ C	๙๔
D -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์และการตัดความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์รวมทั้ง การใช้คุณลักษณะในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในสถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อนและพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๑๑๕
D +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือ วิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ให้ บังเกิดผล ในทางปฏิบัติและพัฒนาต่ออย่างดีได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับองค์กรบริหารส่วนตำบลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๕๐

๓. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานหรือกรอบการปฏิบัติ หรือการกำกับตรวจสอบที่ได้รับ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งมีการควบคุม กำกับ ตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๕
A +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ภายใต้คำแนะนำในบางกรณี แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บ้าง ตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ ได้ มีการตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้า และผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๖
B +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่มีอิสระระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยดำเนินการตามที่ได้กำหนด ทิศทางไว้เฉพาะภายใต้ภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีอิสระในการบริหารจัดการให้คำแนะนำ กำกับ ตรวจสอบของหน่วยงาน โดยมีการควบคุมตรวจสอบผลงานในระดับผลสัมฤทธิ์	๕๙
C +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๗
D	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างก้าว มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนของเนื้องาน เทคนิค และกระบวนการทำงานภายใต้ทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	๗๗
D +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างก้าว สามารถปฏิบัติงานเป็นอิสระในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนแนว ทางการดำเนินการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล จำกัด และจังหวัด	๑๐๐

๓.๒ ขอบเขตผลกรอบของงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกรอบจากการในตำแหน่งนั้นๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง	๕๓
A +	ขอบเขตผลกรอบของงานสูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	ขอบเขตผลกรอบของงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง	๖๘
B +	ขอบเขตผลกรอบของงานสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	ขอบเขตผลกรอบของงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สัมภักดี หรือส่งผลต่อการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน	๘๙
C +	ขอบเขตผลกรอบของงานสูงกว่าอันดับ C	๙๔
D -	ขอบเขตผลกรอบของงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลัก และการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑๕
D +	ขอบเขตผลกรอบของงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ขอบเขตผลกรอบของงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สัมภักดี และการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอและจังหวัด ตลอดจนอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินการของส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐

๓.๓ อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ขอบเขต
อำนาจในการดำเนินงาน หรือขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	มีอำนาจในการมอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับ บัญชาจำนวนหนึ่ง มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน	๕๓
A +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ A	๕๔
B -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	มีอำนาจในการมอบหมายงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนดไว้ กว้างๆ และควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง	๖๔
B +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	มีอำนาจในการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ของหน่วยงานมอบหมายงาน และควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รวมทั้งใช้ดุลยพินิจ ใน การแก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะเป็นงานยุ่งยากแก่เจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนหนึ่ง	๘๙
C +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ C	๙๔
D -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	มีอำนาจในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการนโยบายของ ส่วนราชการที่สังกัด มอบหมายและควบคุม กำกับ ตรวจสอบรวมทั้งใช้ดุลยพินิจ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะงานของภารกิจหลักที่สำคัญ หรือภารกิจหลัก ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานตามแผนปฏิบัติการ/ ยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	๑๑๕
D +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	มีอำนาจในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติการ ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ของ องค์กรบริหารส่วนตำบล มอบหมายและควบคุม กำกับตรวจสอบการปฏิบัติหน่วยงาน ในความรับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยน แผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด	๑๕๐

การนำเสนอคำบรรยายถักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่ขึ้นปรับเป็นระดับสูง

๑. ชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง
๒. คำสั่งปลัดที่มอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (เลขที่คำสั่ง)
๓. ชื่อส่วนราชการและระดับที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งข้อ ๒
.....
.....
.....

๔. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ควบคุมสั่งการข้าราชการอื่นหรือไม่ หากมิให้ระบุเชือ
ตำแหน่ง และหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าว โดยย่อตัวย

ตำแหน่งที่ควบคุมบังคับบัญชา	หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
.....

๕. ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องทำเป็นประจำ เป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับความสำคัญ

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละของเวลาที่ใช้สำหรับปฏิบัติตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ
.....

๖. ให้ระบุงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมิได้เป็นภารกิจประจำตามคำสั่งมอบหมายงาน

ประเภทงาน โครงการ กิจกรรม	หน้าที่ความรับผิดชอบ
.....

๗. ระบุถึงอำนาจการบังคับบัญชา การตัดสินใจ

อำนาจการบังคับบัญชา	มาก	ปานกลาง	น้อย	นานๆ ครั้ง
๗.๑ การบังคับบัญชา				
๗.๒ การให้คำแนะนำ สอนงาน				
๗.๓ การใช้อำนาจหน้าที่ตัดสินใจด้วยตนเอง				
๗.๔ การใช้อำนาจสั่งการ				

๘. ให้ระบุถึงสภาพของงานที่กำกับดูแลนั้น เป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหาร งานวิชาชีพ หรืองานทางเทคนิคที่ต้องมีการคิดวิเคราะห์ การวางแผนงาน แผนคน แผนเงิน การตัดสินใจ และการควบคุมงาน

.....

.....

.....

๙. ให้ระบุถึงอำนาจหน้าที่ที่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่เป็นอำนาจสั่งการ อำนาจการให้คำปรึกษา ให้การฝึกอบรม หรือให้การช่วยเหลือ

.....

.....

.....

๑๐. ให้ระบุถึงทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการกำกับดูแลภารกิจนั้นให้สำเร็จ

.....

.....

.....

๑๑. ให้ระบุถึงขั้นตอนที่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจนเสร็จสิ้น และงานนั้น (บริการ/เทคนิค/วิชาชีพ) จะต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอะไรต่อไปอีกหรือไม่

.....

.....

.....

๑๒. ให้ระบุว่าหากรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง จะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร โดยจำแนกเป็นด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนคน

.....

.....

.....

.....

๑๔. ให้ระบุความคาดหมายของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลต่อรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล
เกี่ยวกับการกิจที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลในระยะถัดไประยะยาว

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล....

ความเห็นนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล.....

แบบประเมินผลการดำเนินงาน (คณิตศาสตร์ ๑๐๐ คณิตศาสตร์)

ตามประกาศคอมพิวเตอร์ทางพนักงานส่วนตัวบุคคล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้กับโครงสร้างสำนักงาน

ແລະ ຮະດູຕາແພນຂອງ ຂົກກະຊົງ ປະຊາທິປະໄຕ (ຈັບປຸງ) ພ.ມ. ໄກສົງ

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าตอบแทนเดิม	ค่าตอบแทนที่ได้	คำอธิบาย
๑.	ต้านค้าใช้จ่ายบุคลากรตามมาตรฐาน พ.ศ.๒๕๖๗	๓	๓	ตัวชี้วัดนี้มีผลการณ์เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพการบริหารงานและการลดภาระค่าใช้จ่าย โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้
(๑)	เกินกว่าร้อยละ ๓๐ ปี	๓	๓	๑. ภาระค่าใช้จ่ายดำเนินบุคลากรที่แสดงรายการตามประมาณประกาก พ.ต. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายในเดือน มกราคม ประจำปีหนึ่งของหน่วยนั้น และค่าจ้างของข้าราชการหรือผู้จ้างส่วนห้องเดิน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกรายการ หากรายการใดไม่ได้จ่ายให้โดยกฎหมาย
(๒)	เกินกว่าร้อยละ ๓๐ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓๒	๓	๓	๒. การคำนวณให้ฐานตามเงินรายจ่ายของประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ดังนั้น กรณี อ.บต. ทราบประมาณรายจ่ายล่วงไปแล้วฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) จำนวน ๓๗,๑๔๙,๕๑๘.๐๕ บาท (กรอบนี้เป็นข้อมูลเดิมที่มาจาก สำนักงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๗) นำจำนวนเดิมที่ได้มาลบจำนวนที่เพิ่มเติมที่มาใหม่ แล้วมีรายงานที่สิน ๘๙,๒๒๑,๙๙๙.๙๒ บาท ภาระค่าใช้จ่าย ดำเนินการบริหารงานบุคคลตามประมาณประกาก ก.ต. จำนวน ๓๓,๘๐๒,๕๗๒.๖๘ บาท ให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี คือ ๓๗,๑๔๙,๕๑๘.๐๕ บาท ไม่ใช่ ๘๙,๒๒๑,๙๙๙.๙๒ บาท กรณีมีภาระค่าใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๒
(๓)	ไม่เกินร้อยละ ๓๒	๓	๓	ตัวชี้วัดนี้แสดงถึงจำนวนผู้ได้รับประมาณรายจ่ายที่ได้รับบริการสาธารณูปโภค ของค่าบริหารส่วนต้นบล็อก โดยข้อมูลประชากร ให้ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณเดิมจำนวน เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดงบประมาณรายจ่าย
(๔)	ไม่เกินกว่า ๓๐,๐๐๐ – ๓๑,๐๐๐ คน	๓	๓	
(๕)	ไม่เกินกว่า ๓๐,๐๐๐ คน	๓	๓	

ตัวชี้วัด	คุณสมบัติ	คุณสมบัติที่ได้	คำอธิบาย
๕. ศูนย์การค้าหรือห้างสรรพสินค้า หรือร้านเรม หรือบ้านจังเศียร หรือธนาคาร	ตัวชี้วัดนี้ เมื่อเดินทางมายังเพื่อแสดงถึงความเจริญเดินไปในส่วนของสังคมเมือง โดยระบุถึงการมีอาชญากรรมในที่ๆ โรงเรม ห้างสรรพสินค้า เพื่อแสดงถึง ภารกิจด้านการควบคุมอาชญากรรม การควบคุมสภาพแวดล้อมและการจราจร ดังนี้ กรณีร้านสะดวกซื้อ เช่น 7-ELEVEN, KFC, Mc Donald's มีบ้าน รวมเป็นห้างสรรพสินค้า สำหรับหมู่บ้านจังเศียรให้ค่าน้ำเสียพะพันที่ ส่วนกลางของหมู่บ้านไม่บ้านไม่บ้านพื้นที่เป็นตัวบ้าน		
(๑) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือร้านเรม หรือบ้านจังเศียร ที่จัดทำเบี้ยน หรือธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยและประมาณกันในกว่า ๑๐,๐๐๐ ตร.ม. แต้มเงิน ๒๕,๐๐๐ ตร.ม.	๓		
(๒) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือร้านเรม หรือบ้านจังเศียร ที่จัดทำเบี้ยน หรือธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยและประมาณกันในกว่า ๒๕,๐๐๐ ตร.ม. แต้มเงิน ๔๐,๐๐๐ ตร.ม.	๗		
(๓) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือร้านเรม หรือบ้านจังเศียร ที่จัดทำเบี้ยน หรือธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยรวมกันในกว่า ๔๐,๐๐๐ ตร.ม. ขึ้นไป	๙		
๖. การสุขาภิบาลอาหารและผลิต	ติดตาม หมายถึง ติดตามขององค์การบริหารส่วนตัวบลและตลาดของเอกชน และบ้านบ้านค้าในห้างสรรพสินค้าหรือศูนย์การค้า เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ อยู่ในห้างสรรพสินค้าแล้ว ร้านอาหาร หมายถึง ร้านขายอาหารทุกประเภท รวมถึง สถานที่จำหน่าย อาหารประเภทครัวเช่น แสงลอด คลอด ก็ต่อไป เช่นร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ๒ แห่ง หรือ ๓๐ % ของร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข (๑) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ๓ แห่ง หรือ ๖๐ % ของร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข (๒) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ๓ แห่ง หรือ ๖๐ % ของร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข	๓	
			สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือองค์การบริหารส่วนตัวบลและตลาดของเอกชน และบ้านบ้านค้าในห้างสรรพสินค้าหรือศูนย์การค้า เนื่องจากเป็นธุรกิจที่ อยู่ในห้างสรรพสินค้าแล้ว ร้านอาหาร หมายถึง ร้านขายอาหารทุกประเภท รวมถึง สถานที่จำหน่าย อาหารประเภทครัวเช่น แสงลอด คลอด ก็ต่อไป เช่นร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ๒ แห่ง หรือ ๓๐ % ของร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ๓ แห่ง หรือ ๖๐ % ของร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

ด้วยวิธี	คุณภาพ	คำอธิบาย
(๑) ภารกิจสร้างและบำรุงรักษาทาง ยังคงความเรียบง่ายตามแบบ เดิม	๑. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๕-๖ ชั่ว ได้ด้วย การดำเนินการ ๓. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว ได้ด้วย การดำเนินการ ๓. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว	การจัดทำแบบที่สังเขปด้วยสัดส่วนให้เห็นว่า องค์กรบริหาร ส่วนตำบลมีภารกิจประการ (หินคลุก สูกรัง ล้ายาง คอนกรีตเสริม เหล็ก) จำนวนและขนาดของงานแต่ละอย่างให้ดีที่สุด เช่น การจัดทำแบบเป็นประวัติด้วย หมายถึง ชนน์แต่ละสายงานมี การจัดทำแบบเป็นประวัติอย่างน้อย หมายความว่า ถนนสายทางนี้มี การก่อสร้างมาได้ มีการซ่อมบำรุงอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องสร้าง รายการให้ครบถ้วนเป็นปีจราจร (จัดทำข้อมูลที่เบี่ยงประวัติคันน ให้สำเร็จในคราวเดียว) เพื่อแสดงถึงรายการ ซึ่งดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดได้แก่ราย ๖๐ ปีนี้น้ำหนัก ให้ครบถ้วนเพื่อจัดทำแบบเป็นประวัติพัฒนา (ก่อสร้าง) เพื่อแสดงถึงรายการ ซึ่งดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้สำเร็จในคราวเดียว
(๒) ภารกิจที่ทำแบบที่สังเขปและรวดเร็ว อย่างมาก	๑. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว ได้ด้วย การดำเนินการ ๓. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว	การจัดทำแบบที่สังเขปและรวดเร็ว อย่างมาก เช่น การก่อสร้างถนนแบบบล็อก ไม่มีการดำเนินการ ซึ่งดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้สำเร็จในคราวเดียว
(๓) ภารกิจที่ทำแบบที่สังเขปและรวดเร็ว อย่างมาก	๑. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว ได้ด้วย การดำเนินการ ๓. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว	การจัดทำแบบที่สังเขปและรวดเร็ว อย่างมาก เช่น การก่อสร้างถนนแบบบล็อก ไม่มีการดำเนินการ ซึ่งดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้สำเร็จในคราวเดียว
(๔) ภารกิจที่ทำแบบที่สังเขปและรวดเร็ว อย่างมาก	๑. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว ได้ด้วย การดำเนินการ ๓. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว	การจัดทำแบบที่สังเขปและรวดเร็ว อย่างมาก เช่น การก่อสร้างถนนแบบบล็อก ไม่มีการดำเนินการ ซึ่งดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้สำเร็จในคราวเดียว
(๕) ภารกิจที่ทำแบบที่สังเขปและรวดเร็ว อย่างมาก	๑. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว ได้ด้วย การดำเนินการ ๓. มีการดำเนินการ ให้เป็นไป ได้ด้วย การดำเนินการ ๓-๔ ชั่ว	การจัดทำแบบที่สังเขปและรวดเร็ว อย่างมาก เช่น การก่อสร้างถนนแบบบล็อก ไม่มีการดำเนินการ ซึ่งดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดให้สำเร็จในคราวเดียว

ตัวชี้วัด	คุณสมบัติ	คุณสมบัติที่ได้	คำอธิบาย
๔. โรงเรียนและสถาบันการศึกษา			โรงเรียนและสถาบันการศึกษา หมายถึง โรงเรียนและสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนต้นแบบ สำหรับกรณีมหาวิทยาลัยที่เป็นเพียงการเข้าสักงานที่สอนเป็นกรณี พิเศษเฉพาะวัสดุที่ไม่สามารถเดินทางได้
(๑) โรงเรียนประถมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา	๓	๓	หรือที่มีหลักสูตรบริษัทบริษัทชั้นปี จำนวน ๑ ประเภท
(๒) โรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา	๓	๓	หรือที่มีหลักสูตรบริษัทบริษัทชั้นปี จำนวน ๒ ประเภท
(๓) โรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา	๗	๗	หรือที่มีหลักสูตรบริษัทบริษัทชั้นปี จำนวน ๓ ประเภท
(๔) โรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา	๕	๕	หรือที่มีหลักสูตรบริษัทบริษัทชั้นปี จำนวน ๔ ประเภท ซึ่งไม่
๕. การจัดตั้งห้องสมุดสุ่มชน หรือสุ่มย์การเรียนรู้ฯ			การจัดตั้งห้องสมุดสุ่มชน หมายถึง ห้องสมุดที่เป็นขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลเท่านั้น เพื่อเป็นการแสดงถึงความพร้อมในการให้บริการ ศึกษานำองค์ประกอบ การพัฒนาไม่ว่าห้องสมุดของโรงเรียนหรือห้องสมุดของ ส่วนราชการจะขนาดไหน
(๑) ห้องสมุดสุ่มชน หรือสุ่มย์การเรียนรู้ฯ จำนวน ๑ แห่ง	๑	๑	ห้องสมุดสุ่มชน ห้องสุ่มย์การเรียนรู้ฯ ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลและต้องมีหลักฐานว่า ได้จัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ไม่ว่าห้องการปฏิบัติ ๑ ครั้ง
(๒) ห้องสมุดสุ่มชน หรือสุ่มย์การเรียนรู้ฯ จำนวน ๒ แห่ง	๓	๓	ห้องสมุดสุ่มชน ห้องสุ่มย์การเรียนรู้ฯ ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลและต้องมีหลักฐานว่า ได้จัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ไม่ว่าห้องการปฏิบัติ ๑ ครั้ง
(๓) ห้องสมุดสุ่มชน หรือสุ่มย์การเรียนรู้ฯ จำนวน ๓ แห่ง	๗	๗	ห้องสมุดสุ่มชน ห้องสุ่มย์การเรียนรู้ฯ ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลและต้องมีหลักฐานว่า ได้จัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ไม่ว่าห้องการปฏิบัติ ๑ ครั้ง
(๔) ห้องสมุดสุ่มชน หรือสุ่มย์การเรียนรู้ฯ จำนวน ๔ แห่ง	๙	๙	ห้องสมุดสุ่มชน ห้องสุ่มย์การเรียนรู้ฯ ขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลและต้องมีหลักฐานว่า ได้จัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ไม่ว่าห้องการปฏิบัติ ๑ ครั้ง

ลำดับที่	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์	คณิตศาสตร์
๑๐. การวางแผนและภารจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน	(๑) มีภาระสำหรับเฉลี่ยนต่อเดือน ๕๐๐๐ บาท เด็กที่มีผลการเรียนดีมาก ทุกประพฤติ เช่น เด็กที่ไป เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กเรื่อง (๒) มีภาระจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างชัดเจน	(๓) มีผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประชาชน ร่วมกำหนดนโยบายและ แผนการพัฒนาเด็กและเยาวชน	(๔) ดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณเพื่อกำหนดภารกิจภารกิจ (อาทิตย์ต่อวัน ๕ ปี)	(๕) มีภาระดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณเพื่อกำหนดภารกิจภารกิจ ให้ความรู้และพัฒนาเด็ก และเยาวชนอย่างต่อเนื่อง (ก) การสอนภาษา กิน กันต์ ประพันธ์ (สังฆาครล้อม) (๖) จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่บุตรในภาระเดียวๆ
๑. มีภาระดำเนินการ ๗ - ๖ ข้อ ๒. คณิตศาสตร์ ๓. มีภาระดำเนินการ ๔ - ๕ ข้อ ๔. คณิตศาสตร์ ๑ - ๒ ข้อ ๔. คณิตศาสตร์	๑. มีภาระดำเนินการ ๗ - ๖ ข้อ ๒. คณิตศาสตร์ ๓. คณิตศาสตร์ ๔. คณิตศาสตร์ ๑ - ๒ ข้อ ๔. คณิตศาสตร์	- การตรวจสอบจัดทำภารกิจภารกิจตามที่ได้กำหนดไว้ ให้เด็กและเยาวชนได้รับประโยชน์ อย่างชัดเจน เช่น มีชื่อชื่อเด็กพิการจะต้องนี่เป็นแบบหน้าเด็กพิการ โดยสอดคล้องสมพันธ์กัน หากแผนพัฒนาไม่ปรากฏรายภารกิจพัฒนาเด็ก พิการ เด็กด้อยโอกาสตามข้อมูล ที่อาจแนะนำเด็ก เยาวชน ไม่สมบูรณ์ พัฒนา	- ให้ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งหรือรายงานประจำตุลาคมการจัดทำนโยบาย แผนพัฒนาฯ - การตรวจสอบสนับสนุนงบประมาณ ให้ตรวจสอบจากงบประมาณ รายจ่ายประจำปีและแผนพัฒนา	- ให้ตรวจสอบจัดทำภารกิจภารกิจที่เป็นภารกิจพัฒนาตามที่กำหนดไว้ หรือพัฒนา คุณภาพของเด็ก เยาวชนในลักษณะงานที่ภาระต้องเป็นประจำทุกปี - กิจกรรมให้ความรู้แก่บุตรในภาระเดียวๆ โครงภาระที่มีภาระเดียวกัน ประจำเดือน ๕๐๐๐ บาท เด็กที่มีผลการเรียนดีมาก - จัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในการพัฒนา ได้แก่ โครงการที่จัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชนคิดเห็น เท่ เที่ยวท่องเที่ยว ได้แก่ โครงการที่จัดกิจกรรมให้เด็กและเยาวชน ด้วยน้ำ การท่อง ศึกษาในที่ท่องเที่ยว ได้แก่ สถานศึกษา ห้องเรียน สวนร่วม ในการพัฒนา - มีภาระดำเนินการเพื่อสนับสนุนภารกิจภารกิจพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้ จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนพร้อมกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ไม่ใช่การประเมินผล โครงการที่ทำกับเด็ก) ต้องเป็นโครงการที่จัดทำขึ้นจากการประเมินเด็กที่ อยู่ในบุคคลที่มีพัฒนาการดี และสังเคราะห์โครงการที่ทำให้ เช่น ปัญหาเด็กอ้วน อ้วนภัยคุกคามภัยคุกคาม แล้วจึงคิดโครงการที่ทำ เช่น ปัญหาเด็กอ้วน อ้วนภัยคุกคามภัยคุกคาม แล้วจึงคิดโครงการที่ทำ เช่น ปัญหาเด็กอ้วน

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าประเมิน	คะแนนที่ได้
(๙) มีครรภาร/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ศัตรูร้ายและชุมชนเห็น เห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในการร่วมเพื่อการพัฒนาเด็กและ เยาวชน	- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ศัตรูร้ายและชุมชนเห็น ความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในการร่วมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน คือ โครงการศรัทธาหรือชุมชนได้เข้มแข็งในการพัฒนาเด็ก เนื่อง โครงการสร้างจิตวิญญาณเชื่อมั่น รวมทั้งต้องแสดงรายการอิຍิ่งให้เห็นถึง การพัฒนาเด็กและเยาวชน		
๑๗. สุขอนามัยเด็กเด็ก			
(๑) มีศูนย์เด็กเด็ก	๑		
(๒) มีศูนย์เด็กเลือดผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๑ แห่ง	๓		
(๓) มีศูนย์เด็กเลือดผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๒ - ๓ แห่ง	๔		
(๔) มีศูนย์เด็กเลือดผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๔ แห่ง ขึ้นไป	๕		
๑๘. การให้บริการสาธารณูปโภคให้เด่นชัด รองค่าบริหารส่วนต้นแบบ			
(๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ	๑. มีการดำเนินการ ๗ ชั้้นไป ๑๔ คะแนน	๑. เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเลือดของศูนย์การบริหารส่วนต้นแบบ ๒. ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยแสดงหลักฐานว่าผ่านเกณฑ์ มาตรฐานที่ต้องเจรจาได้แล้ว ไปประชุมผู้ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความสามารถของศูนย์การบริหาร ส่วนต้นแบบที่ดำเนินการพัฒนาเด็กเลือดอย่างดี	
(๒) สำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ	๑. มีการดำเนินการ ๕ ชั้้นไป ๑๒ คะแนน	ตัวชี้วัดนี้มีเป้าหมายมาเพื่อแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนต้นแบบให้ ความสำคัญในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุตามอำนาจหน้าที่ โดยมีการ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุในเขตเทศบาล เช่น ข้อมูล ผู้สูงอายุจำนวน ๑,๐๓๑ ราย จะต้องแสดงเป็นข้อมูลเชิงสารสนเทศ โดย แบ่งเป็นช่วงอายุ หรืออ่อนตัว เพื่อประโยชน์ในการวางแผน (๒) การรวมกลุ่ม หรือกิจกรรมของกลุ่มชุมชนสังคมให้เห็นว่าเป็นผล จากการดำเนินงานของศูนย์การบริหารส่วนต้นแบบ	
(๓) สำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ/ผู้คนผู้สูงอายุ	๑. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ชั้้นไป ๑๒ คะแนน ๑๒ คะแนน		
	๑. คิดเห็น		

ลำดับ ที่ว่าด้วย	คณบเดนเดิม	คณบเดนเดิมที่ได้	คำอธิบาย
(๓) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ	๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ปีอ ๑๒ ๓ ศบaben ๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ปีอ ๑๒ ๑ ศบaben	(๓) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ ดังนี้ - จัดโครงการที่ทำให้คนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุไม่ใช่กิจกรรมรณรงค์นาน สักการณ์ เช่น โครงการแสดงให้เห็นถึงภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในชุมชน ประยุกษาบ้าน เป็นต้น	(๓) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่า - ต้องเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่า เช่น การให้ผู้สูงอายุดูแลเด็ก การให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมปั้นปูฯ ให้เกิดคุณในชุมชน เป็นต้น
(๔) จัดกิจกรรมอาสาสมัครให้ผู้สูงอายุ หรือการบริการ		(๔) จัดกิจกรรมอาสาสมัครให้ผู้สูงอายุ หรือบริการสาธารณ สุขารย์ให้ผู้สูงอายุ เป็นการณ์พิเศษ	(๔) จัดกิจกรรมอาสาสมัครให้ผู้สูงอายุ หรือบริการสาธารณ สุขารย์ให้ผู้สูงอายุ เป็นการณ์พิเศษ ดังนี้ - ต้องเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้เกิดความคุ้มค่า เช่น การให้ผู้สูงอายุดูแลเด็ก การให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมปั้นปูฯ ให้เกิดคุณในชุมชน เป็นต้น
(๕) สำนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ		(๕) สำนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ	(๕) สำนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ เป็นต้น
(๖) จัดศูนย์บริการ หรือศูนย์ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม		(๖) จัดศูนย์บริการ หรือศูนย์ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม	(๖) จัดศูนย์บริการ หรือศูนย์ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ให้ผู้สูงอายุเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความคุ้มค่า เช่น ห้องน้ำจัดทำอาหารลับให้แก่ผู้สูงอายุ
(๗) ฝึกอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ		(๗) ฝึกอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ	(๗) ศูนย์ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม บ้านส่งเสริมฯ ศูนย์ฯ จัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ
(๘) ฝึกอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ		(๘) ฝึกอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ	(๘) ฝึกอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ ดังนี้ - ศูนย์ฯ จัดอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ ดังนี้ - ศูนย์ฯ จัดอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ ดังนี้
รายงานผู้บริหารทราบ		รายงานผู้บริหารทราบ	- ศูนย์ฯ จัดอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ ดังนี้ - ศูนย์ฯ จัดอบรมให้ผู้สูงอายุ เรียนรู้สิ่งที่ดีๆ ดังนี้

หัวข้อ	คุณสมบัติ	คุณสมบัติ	คุณสมบัติ	คุณสมบัติ
๑๕. ดำเนินการมีส่วนร่วมและสนับสนุนพัฒนาการเมือง				ต้องรับภาระ
(๑) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตามกำหนดวันที่ได้กำหนด	๓			ดำเนินการมีส่วนร่วมและสนับสนุนพัฒนาการเมืองของชาชนในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยพิจารณาจากการใช้สิทธิเลือกตั้ง ทั้งนี้ การเลือกตั้งให้ใช้ผลการเลือกตั้งครั้งล่าสุดในเขตพื้นที่ของศูนย์การบริหารส่วนตำบล
(๒) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตามแต่ ร้อยละ ๕๐ ไม่เกินสิบห้า ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๓			ได้ดำเนินการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ร้อยละ ๕๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ทั้งนี้ การเลือกตั้งให้ใช้ผลการเลือกตั้งครั้งล่าสุดในเขตพื้นที่ของศูนย์การบริหารส่วนตำบล
(๓) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตามแต่ ร้อยละ ๕๐ ไม่เกินสิบห้า ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๔			ได้ดำเนินการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ร้อยละ ๕๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ทั้งนี้ การเลือกตั้งให้ใช้ผลการเลือกตั้งครั้งล่าสุดในเขตพื้นที่ของศูนย์การบริหารส่วนตำบล
(๔) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตามแต่ ร้อยละ ๖๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๔			ได้ดำเนินการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ร้อยละ ๖๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ทั้งนี้ การเลือกตั้งให้ใช้ผลการเลือกตั้งครั้งล่าสุดในเขตพื้นที่ของศูนย์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. ภาระที่มีสิทธิเลือกตั้ง				
๑๗. ภาระที่มีสิทธิเลือกตั้งในการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติ				ต้องรับภาระ
(๑) มีการตั้งงบประมาณในดำเนินการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติไม่เกินร้อยละ ๑ ของงบประมาณรวมรายรับที่ผ่านมา	๓			ดำเนินการตั้งงบประมาณเพื่อกำหนดการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติให้กับบุคคลต่างๆ โดยไม่เกิดเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ
(๒) มีการตั้งงบประมาณในดำเนินการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติไม่เกินร้อยละ ๓ เท่ากับเงินเดือนร้อยละ ๓ ของงบประมาณรวมรายรับที่ผ่านมา	๓			ดำเนินการตั้งงบประมาณเพื่อกำหนดการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติให้กับบุคคลต่างๆ โดยไม่เกิดเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ
(๓) มีการตั้งงบประมาณในดำเนินการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติไม่เกินร้อยละ ๓ เท่ากับเงินเดือนร้อยละ ๕ ของงบประมาณรวมรายรับที่ผ่านมา	๓			ดำเนินการตั้งงบประมาณเพื่อกำหนดการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติให้กับบุคคลต่างๆ โดยไม่เกิดเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ
(๔) มีการตั้งงบประมาณในดำเนินการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรวมรายรับที่ผ่านมา	๔			ดำเนินการตั้งงบประมาณเพื่อกำหนดการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติให้กับบุคคลต่างๆ โดยไม่เกิดเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ
(๕) มีการตั้งงบประมาณในดำเนินการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรวมรายรับที่ผ่านมา	๔			ดำเนินการตั้งงบประมาณเพื่อกำหนดการจัดการชุมชนโดยและสิ่งปฏิบัติให้กับบุคคลต่างๆ โดยไม่เกิดเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ
๑๘. การรักษาความปลอดภัยในท้องถิ่น				
๑๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น				
๒๐. การรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น				

คัวส์วัด	ค่าอธิบาย	คะแนนเต็ม	คะแนนได้
(๑) การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสีย และสิ่งแวดล้อม	การตั้งงบประมาณเดียวกับการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม หรือไม่เกินร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ดำเนินมา	๓	๓
(๒) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่าย	การตั้งงบประมาณตัวชี้วัดนี้ เป็นการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม อยู่ในเกณฑ์ตัวชี้วัดนี้ เนื่องจากทางรัฐบาลน้ำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารฯ	๓	๓
(๓) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีที่ดำเนินมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุม พื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑๐ % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม	การตั้งงบประมาณเดียวกับการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๓ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ดำเนินมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑๐ % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม	๔	๔
(๔) มีน้ำเสียเชี่ยวโมง	การตั้งงบประมาณเดียวกับการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมดำเนินการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม โดยไม่นับรวมเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงาน การจัดทำบางระบบทาน้ำตามแนวทางนั้น แม้เป็นการจัดการน้ำเสีย แต่ไม่ใช้ในนิยามตัวชี้วัดนี้ เนื่องจากทางรัฐบาลน้ำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารฯ	๓	๓
(๕) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกัน ไม่เกิน ๕ ไร่	การกำหนดตัวชี้วัดนี้ เพื่อแสดงถึงการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ต้นไม้ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ทั้งนี้ พื้นที่สวนสาธารณะ หมายถึง พื้นที่สาธารณะที่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ สวนหย่อม หมายถึง พื้นที่สาธารณะที่ไม่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ก็ตาม ที่ไม่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ก็ตาม	๓	๓
(๖) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกัน เกินกว่า ๕ ไร่ แต่ไม่เกิน ๑๐ ไร่	การกำหนดตัวชี้วัดนี้ เพื่อแสดงถึงการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ต้นไม้ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ทั้งนี้ พื้นที่สวนสาธารณะ หมายถึง พื้นที่สาธารณะที่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ สวนหย่อม หมายถึง พื้นที่สาธารณะที่ไม่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ก็ตาม ที่ไม่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ก็ตาม	๔	๔
(๗) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกัน เกินกว่า ๑๐ ไร่	การกำหนดตัวชี้วัดนี้ เพื่อแสดงถึงการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ต้นไม้ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ทั้งนี้ พื้นที่สวนสาธารณะ หมายถึง พื้นที่สาธารณะที่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ สวนหย่อม หมายถึง พื้นที่สาธารณะที่ไม่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ก็ตาม ที่ไม่สามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ก็ตาม	๕	๕

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๑) การให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. มีการดำเนินการ ๙ ข้อ ซึ่งไม่ได้ ๕ คะแนน	๑. มีการดำเนินการ ๙ ข้อ ซึ่งไม่ได้ ๕ คะแนน	ตัวชี้วัดนี้ให้จารณาจากเอกสาร หลักฐานที่ได้ยื่นของกับตัวชี้วัด (๑) – (๖)
(๒) แผนบังคับใช้และปรับเปลี่ยนตามที่ต้องการ	๒. มีการดำเนินการ ๔ ข้อ ซึ่งไม่ได้ ๕ คะแนน	๒. มีการดำเนินการ ๔ ข้อ ซึ่งไม่ได้ ๕ คะแนน	
(๓) มืออาชญากรรมคือผู้ที่มีเจตนาไม่ดีอย่างกว่าร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมด	๓. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ซึ่งไม่ได้ ๕ คะแนน	๓. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ซึ่งไม่ได้ ๕ คะแนน	
(๔) มีการฝึกซ้อม อบพ. อย่างเป็นรูปธรรม	๔. มีการดำเนินการ ๖ – ๗ ข้อ	๔. มีการดำเนินการ ๖ – ๗ ข้อ	
(๕) มีการจัดตั้งเครือข่าย อบพ. และสังคมที่เกี่ยวข้อง อบพ. อย่างเป็นรูปธรรม	๕. ได้ ๔ คะแนน	๕. ได้ ๔ คะแนน	
(๖) มีครุภัย ภัยสุด อุปกรณ์ เทียบกับการป้องกันภัยผู้ชายผลเรือนได้ตามมาตรฐาน	๖. มีการดำเนินการ ๔ – ๕ ข้อ	๖. มีการดำเนินการ ๔ – ๕ ข้อ	
(๗) มีบุคลากรรับผิดชอบงานบังคับใช้กฎหมายที่ได้รับการอบรมอย่างน้อย จำนวน ๑๐ คน	๗. ได้ ๓ คะแนน	๗. ได้ ๓ คะแนน	
(๘) จัดทำโครงการ กิจกรรมดีๆ บังคับใช้กฎหมายที่ได้รับการอบรมอย่างน้อย จำนวน ๓ คน	๘. มีการดำเนินการ ๑ – ๓ ข้อ	๘. มีการดำเนินการ ๑ – ๓ ข้อ	
(๙) มีการประชุมสัมมلنี้เมืองและผลงานเทียบกับการบังคับใช้กฎหมายที่ได้รับทราบ	๙. ได้ ๑ คะแนน	๙. ได้ ๑ คะแนน	
(๑๐) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ			

๒๐. การบริหารจัดการกีฬา	ที่มา	คณิตเมตตาดี	คณิตเมตตาเดิม
			การบริหารจัดการกีฬามีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงองค์กรในการบริหารส่วน ตำบลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการจัดให้มี หรือ ^๑ ส่งเสริมการออกกำลังกายให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
(๑) จัดให้มีหน่วยงานสนับสนุนให้ผู้คนเกี่ยวกับ หรือส่วนภูมิภาค หรือส่วนสุขภาพ ในหมู่บ้าน/ชุมชน หรือพื้นที่ออกกำลังกายในส่วนสุขภาพ หรือศูนย์ฯ ฯ เช่น อย่างน้อยจะมีเจ้าหน้าที่ ๓ คน แล้ว (๒) จัดให้มีหน่วยงานสนับสนุน ฯ ให้การสนับสนุน หรืออุดหนุน ให้การสนับสนุน ฯ แล้ว ที่ได้มีมาตรฐานประจําสถานศึกษา/สถานศึกษา/สถานศึกษา/ สถานศึกษา และมีระบบการติดตามและรักษาอย่างดี	๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ดังไป ๔ – ๕ คะแนน ๒. มีการดำเนินการ ๕ – ๖ ข้อ ๓. มีการดำเนินการ ๓ – ๔ ข้อ ๔. มีการดำเนินการ ๑ – ๒ ข้อ	(๑) ให้ตรวจสอบในหน่วยพื้นที่ว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลมีระบบ กีฬา ส่วนภูมิภาค หรือส่วนสุขภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่ (๒) จะต้องแสดงหลักฐานว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลมีระบบ ควบคุมและรักษาอุดหนุน ให้การสนับสนุนอย่างดีๆ เนื่องจาก เป็นจัดการรวมตัวกิจกรรมออกกำลังกาย หรือการให้ คำแนะนำการใช้อุปกรณ์กีฬาเดิมร่วมกัน	
(๓) มีการเผยแพร่ความรู้ว่าสารการกีฬาเพื่อให้ประชาชนทราบและรับรู้ เพื่อจัดกิจกรรมต้านภัยพิษทางกายภาพ หรือการออกกำลังกาย หรือการให้ คำแนะนำการใช้อุปกรณ์กีฬาเดิมร่วมกัน	๕. มีการดำเนินการ ๑ – ๒ ข้อ	(๓) เผยว่าสารกีฬาที่หรืออาสาสมัครจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านกีฬาที่ สามารถให้คำแนะนำได้แก่ กิจกรรมออกกำลังกายได้ มีเชิงพึงการออก คำสั่งและตั้งแต่ไม่สามารถตัดสินใจได้	
(๔) มีการเผยแพร่ความรู้ว่าสารการกีฬาเพื่อให้ประชาชนทราบและรับรู้ และเท็บคุณค่าของการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย (๕) จัดให้มีหน่วยงานสนับสนุนให้มีการลงทุนกิจกรรมออกกำลังกาย เช่น การแข่งขันกีฬาประเภทชายทาง ฯ ฯ ผู้สูงอายุ กีฬาพื้นบ้าน จัดค่าย พัฒนาทักษะกีฬาเด็กและเยาวชนในช่วงปิดภาคเรียน แพร่บิน ร่มมาดีฯ	๖. มีการดำเนินการ ๑ – ๒ คะแนน ๗. ดี๑ คะแนน	(๔) มีการเผยแพร่ความรู้ว่าสารการกีฬาเพื่อให้ประชาชนทราบและรับรู้ และเท็บคุณค่าของการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย โดยตรวจจาก สื่อชั้มูลข่าวสารต้านภัยพิษทางด้านกีฬาอย่างดีๆ เช่น	
(๖) จัดตั้งศูนย์ฯ ฯ เช่น (๗) มีการแข่งขันกีฬาทางช่วงปิดภาคเรียน (๘) มีการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน		(๕) จัดให้มีหน่วยงานสนับสนุนให้มีการลงทุนกิจกรรมออกกำลังกาย เช่น การแข่งขันกีฬาเด็กและเยาวชนในช่วงปิดภาคเรียน แพร่บิน ร่มมาดีฯ	