

๑๐



สำนักงานเขตฯพญาไท ชั้นที่ ๔ ห้องรับแขก ๒๖๙ แขวงจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๘๖๐
วันที่ ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๗

ที่ นท ๐๘๐๘.๒/ว.๙๗

สำนักงาน ก.อ.บ.ด.
ถนนนราธิศมา เขตดุสิต กรุง.
๑๐๓๐๐

๓๒ คุณภาพน้ำ ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับต่ำแห่งน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ประธาน ก.อ.บ.ด. จังหวัด ทุกจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับต่ำแห่งน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับต่ำแห่งน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ด.) ในประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับต่ำแห่งน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.อ.บ.ด. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับต่ำแห่งน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. กรณี ก.อ.บ.ด. จังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.อ.บ.ด. กำหนด ถือว่า ก.อ.บ.ด. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.อ.บ.ด. กำหนด ให้เสนอ ก.อ.บ.ด. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.อ.บ.ด. จังหวัด ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธรรม อัมมะเมีย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อ.บ.ด.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนห้องด้าน

กลุ่มงานมาตรฐานที่นำไปบริหารงานบุคคลส่วนห้องด้าน

ผู้ประสานงาน (นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง) ๐๘๕-๕๑๒๑๓-๓๗๗๖๔ ๙/๙/๙๗

แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานที่ไว้เป้าหมายกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒
(แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อ.บ.ด. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่ไว้เป้าหมายกับโครงสร้างส่วนราชการและ
ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.อ.บ.ด. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ด. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและ
ความยุ่งยากขั้นตอนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผล
ด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประยุกต์ดังบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย
โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

- | | |
|---|---------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อ.บ.ด. จังหวัด คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อ.บ.ด. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต อ.บ.ด. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ
ระดับตำแหน่งที่ ก.อ.บ.ด. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน | |
| (๔) ห้องถันจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถันจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ
โดยให้ห้องถันจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อ.บ.ด. กำหนด ประมาณผลคะแนน
ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่ององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
(ก.อ.บ.ด. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐาน
๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอ
กำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่ร้องรับผู้ด้ารงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)
โดยการคำนวณให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมา รายการเงินเดือน
เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา สำหรับรายการประจำปีของปีที่ผ่านมา
ให้คำนวณตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ผ่านมา

๑.๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอกำหนดตำแหน่งนี้ รายการ
เงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง รวมกับภาระค่าใช้จ่าย
ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับรายการประจำปีของปีที่ผ่านมา ให้คำนวณตามรายการที่ตราในข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง

/ท้วอย่าง/

ด้วยอัปยุ่ง องค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มากไปกว่าปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ดังนี้

(๑) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท มีอัตรา率为 จำนวน ๕ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจริง จำนวน ๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท จ่ายจริงจำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ ดัง

- เงินเดือน ค่าจ้าง จำนวนตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ๗๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๐.๕๐

(๒) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๔,๒๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ ดัง

- เงินเดือน ค่าจ้าง จำนวนตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๓ รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดูแลร่างตำแหน่งเติม (ถ้ามี) จำนวน ๔,๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งไว้ในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ๑๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๙.๗๖

ฉะนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๘๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๖๓ ((๒๐.๕๐ + ๒๙.๗๖)/๒)

๗.๒ ยังคงบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๘๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๗.๓ ให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบส่วนราชการของส่วนราชการย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ อย่างชัดเจน จากนั้นให้ นายนายองค์กรบริหารส่วนตำบลพิจารณาการมอบหมายงานดังกล่าวว่าสมควรให้ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ หากเห็นสมควรให้นายก องค์กรบริหารส่วนตำบลรายงานขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามจำนวนที่ ก.อบต. กำหนด ส่วนตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลจะเป็น ระดับใดนั้น ให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาปร้อมงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ที่ค่างาน เป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อเหตุผลด้านด้วยบุคคล เพื่อมิให้ เกิดปัญหาคนลืมงานและเป็นการประหายดังบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

/สำหรับ/

สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง มีเงื่อนไขเพิ่ม จำนวน ๒ เงื่อนไข คือ

(๑) องค์กรบริหารส่วนตำบลมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินพิมพ์ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป และ

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

๑.๔ องค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องมีผู้ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดค่างาน 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) ขอบเขตผลประโยชน์ของงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป

๒. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หรือระดับกลาง (การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมีให้เกิดปัญหาคนล้มงานและเป็นการประทัยดงประนามรายจ่าด้านการบริหารงานบุคคลด้วย 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) ห้องถินจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถินจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ
โดยให้ห้องถินจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

/ให้คณะกรรมการฯ/

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อ.บ.ต. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) ระดับกลาง ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ประมาณงานและคุณภาพงานว่ามีความเหมาะสมสมถึงขนาดกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับกลาง ได้ ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องมีเงินรายได้รวมเฉลี่ยอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป

๒.๓ ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน ดังนี้

๒.๓.๑ กรณี “ส่วนราชการ ระดับต้น” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๙๐๐ คะแนนขึ้นไป

๒.๓.๒ กรณี “ส่วนราชการ ระดับกลาง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๙๐๐ คะแนนขึ้นไป

๓. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้วนงานและเป็นการประหายดงประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อ.บ.ต. จังหวัด คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อ.บ.ต. จังหวัด | กรรมการ |
| คัดเลือก จำนวน ๒ คน | |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต อ.บ.ต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ | |
| ระดับตำแหน่งที่ ก.อ.บ.ต. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน | |
| (๔) ห้องค้นจังหวัดหรือผู้ที่ห้องค้นจังหวัดมอบหมาย | กรรมการและเลขานุการ |
| โดยให้ห้องค้นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.อ.บ.ต. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๓.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๓.๒ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเสนอปริมาณงานและคุณภาพงาน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสม และประยุต เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ทั้งนี้ ส่วนราชการจะตัดกองในองค์การบริหารส่วนตำบล 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.อบต. กำหนด ให้ ก.อบต. จังหวัด รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. ก่อน

๓.๓ ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| (๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน | (๑๕๐ คะแนน) |
| (๑.๑) ลักษณะงาน | (๑๕๐ คะแนน) |
| (๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ | (๗๐๐ คะแนน) |
| (๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา | (๗๐๐ คะแนน) |
| (๒.๒) ความต้าหากายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ | (๑๕๐ คะแนน) |
| (๓) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๓.๒) ขอบเขตผลการทบทวนงาน | (๑๕๐ คะแนน) |
| (๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | (๑๕๐ คะแนน) |

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๖๐ คะแนนขึ้นไป

๔. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง (การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการจากราชการระดับกลางเป็นระดับสูง) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง ดังนี้

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

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามดัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมาณผลคะแนนตามดัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ก่อนเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระบบที่ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๐ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑

๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ด้านมี)

๔.๔ ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งเป็นประเภทอานวยการท้องถิ่น ระดับสูง ต้องมี สัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่าง จากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

๔.๕ ต้องผ่านคะแนนประเมินดัวชี้วัดด้านบริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง หรือการปรับปรุงตำแหน่ง จากระดับกลางเป็นระดับสูง

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

๕.๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุง ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ก.อบต.จังหวัด | กรรมการ |
| คัดเลือก จำนวน ๒ คน | |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต อ.บต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง | กรรมการ |
| ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน | |
| (๔) ห้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้ห้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามดัวชี้วัดที่ ก.อบต. กำหนด ประมาณผลคะแนนตาม ดัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ก่อนเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๓

๕.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามรัฐบัญญัติของกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย วิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินถูก เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๕.๕ ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมาย ให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลุ่มกรองงานของส่วนราชการ ประเภท อันวายการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

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

๕.๗ การขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อจะ ได้สหท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญอย่างแท้จริง โดยการกำหนดตำแหน่งจะต้องไม่ไปชัดเจนตัวบุคคล

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) ขอบเขตผลประโยชน์ของงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕.๙ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลที่ขอกำหนดเป็นระดับสูง ตามแบบที่กำหนด

๖. การสรรหาผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบล

๖.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงดำเนินการบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงดำเนินการบริหารส่วนตำบล หรือดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลที่สูงขึ้น เมื่อได้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และ กรณีที่ไม่ดำเนินการคัดเลือกยังเป็นอำนาจของ ก.อบต. ให้รายงานผ่าน ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานส่วนตำบลเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถโอนหรือรับโอนได้

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปรับปรุงดำเนินการบริหารส่วนตำบลที่สูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบล ให้ผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลได้มีภาระในการดำเนินการในตำแหน่งนั้นไปพอกลางก่อนระยะเวลาไม่เกิน ๑๕๐ วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับเดิม หากพ้นกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามข้อ ๗๐ ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

๖.๒ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงดำเนินการบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงดำเนินการบริหารส่วนตำบล หรือดำเนินการปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ตามข้อ ๖.๑ แล้วไม่ได้ผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลมาดำเนินการแล้วต่อมาตำแหน่งว่างลง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการให้วิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ที่ ก.อบต. กำหนด ต่อไปได้

๖.๓ กรณีผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำเนินการตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมของรับเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลมีภาระงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ ก.อบต. สรรหา ถือว่าเป็นตำแหน่งใหม่ว่าง ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถโอนหรือรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้

๖. การสรรหาผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบล

๖.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก เมื่อประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และ กรณีหน่วยดำเนินการคัดเลือกยังเป็นอำนาจของ ก.อบต. ให้รายงานผ่าน ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงานให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานส่วนตำบลเท่านั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถรับโอนหรือรับโอนได้

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บุริหารให้มีระดับสูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบล ให้ผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลนี้ไปพำนักระยะเวลาไม่เกิน ๑๕๐ วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราก่อนตำแหน่งและระดับเดิม หากพ้นกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามข้อ ๑๐ ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราก่อนตำแหน่งและระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

๖.๒ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ตามข้อ ๖.๑ และไม่ได้ผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลแล้วต่อมาตำแหน่งว่างลง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต. กำหนด ต่อไปได้

๖.๓ กรณีผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำเนินการบริหารส่วนตำบลถูกแต่งตั้งจากตำแหน่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมสมต่อไป

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บุริหารตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บุริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ ก.อบต. สรรหา ถือว่าเป็นตำแหน่งไม่ว่าง ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจะไม่สามารถรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้

ผอ.สป.บด.
ผอ.กง.มน.
ทบ.ก.

**แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง
องค์กรบริหารส่วนตำบล..... จังหวัด**

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	การระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนห้องถีน พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและการค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบ กฤษฎาบทไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนห้องถีน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกวาร้อยละ ๖๐ ของงบประมาณ รายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การทราบงบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินງ้วน อุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๒๐๐ ส้านบาทขึ้นไป	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... ทราบงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินง้วน อุดหนุนที่รัฐ จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ส้านบาท	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับ ตำแหน่งต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๖๐ ในปี ที่ขอประเมิน 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 รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกวาร้อยละ 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 ๑,๐๐๓ คะแนน) โดยต้องได้ คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ ๗๖๐ ขึ้นไป(ชื่อส่วนราชการ) ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน รวม คะแนน คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

คณะกรรมการรับรองว่า การตรวจประเมินเพื่อกำหนดรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
เป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๑ ลงวันที่
๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบและถูกต้องเหลือ

ลงชื่อ
(.....)

ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ
(.....)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล.....

ผู้รับการประเมิน

หมายเหตุ

องค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนด
ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย การกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น และระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ระดับสูง
องค์กรบริหารส่วนตำบล..... จังหวัด

ลำดับ	ผื่นไชการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและการ ค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตรวจบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกวาร้อยละ ๖๐ ของงบประมาณ รายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... ตรวจบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การรายงานงบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินງ้วน อุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... รายงานงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินง้วน อุดหนุนที่รัฐ จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ล้านบาท	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	ค้ำสั่งปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลที่ได้ มอบหมายให้รองปลัดองค์กรบริหาร ส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบ กลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภท อำนวยการห้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... มีค้ำสั่งปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ที่ได้มอบหมายให้รองปลัดองค์กร บริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่ง รับผิดชอบกลั่นกรองงานของ(ชื่อส่วนราชการ)..... ตามค้ำสั่งที่	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕.	องค์กรบริหารส่วนตำบลต้องมีสัดส่วน อัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๖๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรุหาให้	องค์กรบริหารส่วนตำบล..... 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.	การนำเสนอดำเนินการรายลักษณะงาน 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.อบต. มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ นท ๐๘๐๘๙/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 และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเด็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเพณีองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเพณีสามัญ ประเพณีสามัญ ระดับสูง และประเพณีเชษฐา ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติราชบัณฑิตย์เรื่อง บังคับใช้ในส่วนราชการ ๒๕๖๒ ลงวันที่ เมื่อวันที่ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัด..... (ขนาด.....) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเพณีสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเพณีองค์การบริหารส่วนตำบล ประเพณีสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่

(.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....
A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized characters, is placed next to the name.

**ตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน
ตามประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒**

เพื่อให้การกำหนดส่วนราชการหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญตามประกาศ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดตัวชี้วัดดังนี้

๑. ด้านปริมาณงาน (๔๕ คะแนน) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-----------|
| ๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหาร | (๔ คะแนน) |
| และดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง | |
| ๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ | (๔ คะแนน) |
| ๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ | (๔ คะแนน) |
| ๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด | (๔ คะแนน) |
| ๑.๕ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น | (๔ คะแนน) |

๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง (๔ คะแนน)

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

๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ (๔ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● ส่วนราชการนี้มีแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีคำอธิบายรายละเอียดตัวชี้วัด ผลการดำเนินการอย่างชัดเจน	๑	
● ส่วนราชการมีการจัดทำแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานและแผนกำหนดความก้าวหน้า อย่างชัดเจน	๒	
● มีวิธีการติดตามผลงานหรือห้องปฏิบัติการ (War room) เพื่อทราบความก้าวหน้า ในการดำเนินการ	๓	
● บันทึกข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/งาน ในระบบติดตามประเมินโครงการ (Daily plan)	๔	
● มีรายงานความก้าวหน้าติดตามประเมินโครงการ (Daily plan) ตามผลปฏิบัติงานจริง ให้ผู้บริหารทราบทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน	๔	

๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ (๔ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๙	๑	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๖๙-๘๕	๒	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๘๕-๙๕	๓	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๙๕-๑๐๐	๔	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๑๐๐ ขึ้นไป	๔	

๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอทำงาน (๔ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานต่ำกว่า ๔ อัตรา	๑	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานตั้งแต่ ๕ – ๑๔ อัตรา	๒	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๑๔ – ๒๔ อัตรา	๓	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๒๔ – ๓๔ อัตรา	๔	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๓๔ อัตรา ขึ้นไป	๔	

๑.๕ KPI บริมานงานที่เพิ่มขึ้น (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นต่ากว่า ร้อยละ ๓๐	๑	
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ ร้อยละ ๓๐-๓๖	๒	
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๓๖-๔๐	๓	
● มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๔๐-๕๐	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 การขัดทำระบบบริหารความเสี่ยง (๕ คะแนน)
- ๒.๔ KPI การประทัยด้วยลังงาน (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	
● มีที่ปรึกษาจากภาคประชาชนเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อแนะน้ำผลการดำเนินการจากการบริหารงาน	๔	
● มีกระบวนการ/กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน	๕	

๒.๒ KPI การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● สำรวจ/วิเคราะห์/บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๑	
● จัดทำด้วยความสำคัญของเรื่องที่จะดำเนินการอย่างเป็นหมวดหมู่ โดยจัดทำเป็นเอกสาร เรื่องหมวดหมู่และระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒	
● จัดทำร่างแผนพัฒนาส่วนราชการ โดยระบุโครงการกิจกรรมในความรับผิดชอบ	๓	
● มีการดำเนินการตามแผนโดยติดตามความก้าวหน้าและจัดทำเป็นสรุปผล ความก้าวหน้าของกิจกรรม	๔	
● ประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดทำรายงานความสำเร็จของดำเนินการ (ม ๓๐ กันยายน) และแนวทางการปรับปรุงเสนอผู้บังคับบัญชา	๕	

๒.๓ KPI การจัดทำบริหารความเสี่ยง (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● จัดตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนจัดตั้งส่วนราชการ	๑	
● วิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบหรือความเสี่ยงหาย ทั้งที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงิน หรือปัญหาอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมาย	๒	
● จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการที่จัดตั้ง	๓	
● ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงที่กำหนดให้แล้วเสร็จครบถ้วน	๔	
● สรุปประเมินผลการดำเนินการโดยจัดทำเป็นรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาท่องต้นทราบ	๕	

๒.๔ KPI การประยัดพัล้งงาน (๕ คะแนน)

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

๒.๕ KPI ความโปร่งใส (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● วิเคราะห์ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๑	
● สรุปข้อมูลที่ได้รับจากการระบบการรับฟังข้อร้องเรียน	๒	
● จัดทำแผน/มาตรการป้องกันการทุจริต	๓	
● ดำเนินการตามแผนที่กำหนด	๔	
● สรุปผลการดำเนินการโดยระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรคผู้บริหารท้องถิ่น	๕	

๒.๖ KPI การลดระยะเวลาการปฏิบัตรราชการ (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 บุคลากรของส่วนราชการนี้เข้ารับการสัมมนา (๕ คะแนน)

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	

๒/๒๗

๓.๒ KPI บุคลากรของส่วนราชการนี้เข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี ต่ำกว่า ร้อยละ ๓๐	๑	
● จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี ตั้งแต่ ร้อยละ ๗๐ - ๙๕	๒	
● จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี เกินกว่า ร้อยละ ๗๕ - ๘๐	๓	
● จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี เกินกว่า ร้อยละ ๘๐ - ๙๕	๔	
● จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/ โครงการต่อปี เกินกว่า ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	๕	

๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนระบบคุณธรรม จริยธรรม (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● มีการประชุมพนักงานเพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเพื่อร่วมมามีการกำหนดให้ทราบลักษณะ คุณธรรมจริยธรรม	๑	
● จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้รับทราบทั่วไป	๒	
● ประชาสัมพันธ์มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานและผู้บริหารท้องถิ่นได้ทราบ เป็นการทั่วไป อย่างน้อย ๓ เว็บ	๓	
● จัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๔	
● ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และสรุปเสนอ แนวทางดำเนินการ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ	๕	

สรุปผลการประเมิน

เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม	ได้คะแนน
๑. ด้านปริมาณงาน	๒๕ คะแนน	
๒. ด้านคุณภาพ	๓๐ คะแนน	
๓. ด้านการพัฒนาอย่างคุ้มค่า	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) องค์ประกอบด้านการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

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

(๓) องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

- | | |
|--|-------------|
| (๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๓.๒) ขอบเขตผลประโยชน์ของงาน | (๑๕๐ คะแนน) |
| (๓.๓) จำนวนหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | (๑๕๐ คะแนน) |

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตามแน่น

คะแนนรวม	ระดับ
ตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป	ดี
ตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป	กลาง
ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป	孬

แนวทางการประเมินค่างานประกอบการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง

๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับลักษณะงานที่ต้องการความรอบรู้และข่านาญงาน ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกขององค์ประกอบได้ ดังนี้

๑.๑ ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีเพื่อบริบทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จคุณว่างเป้าได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ ความเขียวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมีใช้ความรอบรู้และชำนาญงานเฉพาะด้านบุคคลผู้ดำเนินการตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและลักษณะงานชำนาญในการทำงานอย่าง เป็นระบบ	๕๓
A +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ A	๕๔
B -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติที่ว่าเป็นมีความรอบรู้ ชำนาญการในกฎ ระเบียบ หลักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน	๖๘
B +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเขียวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูง สามารถ พัฒนากระบวนการ หลักเกณฑ์ แนวทางและรูปแบบการทำงาน	๘๙
C +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ C	๙๕
D -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเขียวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ สูง มีทักษะ และประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค กฎหมายเบียบ หลักการต่างๆ และการพัฒนางานในสายงานอาชีพเฉพาะด้าน	๑๑๕
D +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเขียวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการและมีทักษะ ประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างยิ่งในลักษณะเป็นผู้นำ ทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์ สาขาวิชาไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๔๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระบบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน รายเบี่ยงงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	๓๕
A +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ A	๓๕
B -	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๕
B	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดคราบีษฐ์การปฏิบัติงาน ติดตามตรวจสอบผล การปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง	๔๖
B +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงานหลักหลายด้านที่มีลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกัน แม้ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๕๘
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 ของงานได้โดยเป็นเรื่อง มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงานบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับประสานติดตามผลงานตามแผนงาน โครงการ ส่วนราชการระดับกองชี้นไปหลักหน่วย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อผลักดันเร่งรัด ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๑๐๐

๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือการให้ผู้อื่นร่วมทำงานให้ โดยพิจารณาดังวัดถูประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งระดับและขอบเขตของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้มุขย์สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานกับผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชื่นผู้รับบริการ	๓๕
A +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ A	๓๖
B -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๗
B	เป็นงานที่ต้องให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๕๖
B +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ B	๕๘
C -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๙
C	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการซักจุ่งโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีของงานและมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการซักจุ่ง เจรจา ต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕๙
C +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุนและซักจุ่ง เจรจาต่อรองโน้มน้าวในการติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจความร่วมมือ ในการดำเนินการใดๆ หรือใช้ปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรปริหารส่วนตัวบุคคล	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุนซักจุ่ง โน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติเพื่อให้การกิจกรรมลุลวัตถูประสงค์ที่วางแผนไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ในระดับยุทธศาสตร์ขององค์กรปริหารส่วนตัวบุคคล	๑๐๐

๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับในการคิดและการตัดสินใจที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาระดับความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของบุคคลที่รวมทั้งความท้าทายในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน) นายถึง ระดับขอบเขตแนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ดังนี้

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

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	๕๓
A +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างบ่อย ต้องใช้ความคิดหรือเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหา แนวทางใหม่ในการทำงาน	๖๔
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 การคิดวิเคราะห์และการตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์รวมทั้ง การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในสถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อนและพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๑๑๕
D +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือ วิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำไปปรับใช้ให้ บังเกิดผล ในทางปฏิบัติและพัฒนาต่ออีกด้วย ได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับองค์กรบริหารส่วนต่ำลงให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๕๐

๓. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาได้ด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

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	๔๗
B	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ภายใต้คำแนะนำในบางกรณี แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บ้าง ตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ ได้ มีการตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้า และผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๕๖
B +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่มีอิสระระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยดำเนินการตามที่ได้กำหนด ทิศทางไว้เฉพาะภายใต้การกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอิสระในการบริหารจัดการให้คำแนะนำ กำกับ ตรวจสอบของหน่วยงาน โดยมีการควบคุมตรวจสอบผลงานในระดับผลสัมฤทธิ์	๕๘
C +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างกว้าง มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่มีความหลากหลายซึ่งอาจมีอาชีว เทคโนโลย และกระบวนการทำงานภายใต้ทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗๗
D +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างกว้าง สามารถปฏิบัติงานเป็นอิสระในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนแนว ทางการดำเนินการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ และจังหวัด	๑๐๐

๓.๒ ขอบเขตผลกรอบของงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกรอบจากงานในตำแหน่งนั้นๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง	๕๗
A +	ขอบเขตผลกรอบของงานสูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	ขอบเขตผลกรอบของงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง	๖๙
B +	ขอบเขตผลกรอบของงานสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	ขอบเขตผลกรอบของงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สัมภักดี หรือส่งผลต่อการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน	๘๙
C +	ขอบเขตผลกรอบของงานสูงกว่าอันดับ C	๙๕
D -	ขอบเขตผลกรอบของงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลัก และการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล	๑๑๕
D +	ขอบเขตผลกรอบของงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ขอบเขตผลกรอบของงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สัมภักดี และการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบล อำเภอและจังหวัด ตลอดจนอาจมีผลกรอบต่อการดำเนินการของส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐

๓.๓ อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๔๐ คะแนน) หมายถึง ขอบเขต
อำนาจในการดำเนินงาน หรือขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	มีอำนาจในการมอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับ บัญชาจำนวนหนึ่ง มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน	๕๓
A +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	มีอำนาจในการมอบหมายงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนดไว้ กิจวัตร และความคุณ ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง	๖๙
B +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๗๕
C -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	มีอำนาจในการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ของหน่วยงานมอบหมายงาน และควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รวมทั้งใช้ดุลยพินิจ ในการแก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะเป็นงานยุ่งยากแก่เจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนหนึ่ง	๘๘
C +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ C	๙๘
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 แผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุผลลัมภุทธิ์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด	๑๕๐

การนำเสนอคำบรรยายถักขณาณงาน โครงการสร้างตัวแทนของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล
ที่ขอรับเป็นระดับสูง

๑. ชื่อตัวแทน เลขที่ตัวแทน
๒. คำสั่งปลัดที่มอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (เลขที่คำสั่ง)
๓. ชื่อส่วนราชการและระดับที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งข้อ ๒

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

๔. รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ควบคุมสั่งการข้าราชการอื่นหรือไม่ หากมีให้ระบุชื่อ^{.....}
ตัวแทน และหน้าที่ ความรับผิดชอบของตัวแทนดังกล่าว โดยย่อด้วย

ตัวแทนที่ควบคุมบังคับบัญชา	หน้าที่ความรับผิดชอบของตัวแทนที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา
.....

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. ให้ระบุถึงอำนาจหน้าที่ที่รองปลัดองค์กรบริหารส่วนดำเนินมีอยู่เป็นอำนาจสั่งการ อำนาจการให้คำปรึกษา ให้การฝึกอบรม หรือให้การช่วยเหลือ

๑๐. ให้ระบุถึงทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการกำกับดูแลภารกิจนั้นให้สำเร็จ

๑๑. ให้ระบุถึงขั้นตอนที่รองปลัดองค์กรบริหารส่วนต้านทานการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจนเสร็จลั้น และงานนั้น (บริการ/เทคนิค/วิชาชีพ) จะต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอย่างไรต่อไปอีกหรือไม่

๑๒. ให้ระบุว่าหากรองปลัดองค์กรบริหารส่วนต้านทานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง จะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร โดยจำแนกเป็นด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนคน

ร.ร./พ.ร.

๑๙. ให้ระบุความคาดหมายของปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลต่อรองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล
เกี่ยวกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลในระยะสั้น ระยะยาว

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

ลงชื่อ

(.....)

ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล....

ความเห็นนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล.....✓

แบบประเมินภาระทางบัญชีของบุคลากร (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

รายงานประจำการภาระทางบัญชีของบุคลากรสำนักงานที่ปรึกษาด้านการเงิน เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้ในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
ผลรวมทั้งหมดของภาระทางบัญชีของบุคลากรสำนักงานที่ปรึกษาด้านการเงิน ให้ไว้ในหน้าที่ ๑๙ (หน้าที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยต่อเดือน	ค่าเฉลี่ยต่อเดือน	คำอธิบาย
๑.	ค่าตอบแทนบุคลากรตามมาตรฐานที่ออกให้ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมเป็นบริหารงานบุคคลส่วนที่ปรึกษาด้านการเงิน	๖	๖	๑. ศักยภาพ ความสามารถพิเศษของบุคลากรในการบริหารงานและภาระทางบัญชี ๒. ภาระค่าใช้จ่ายที่บานบุคคลไม่ได้ครอบครองตามประมวล พ.ร.บ. เรื่อง การกำกับดูแล รายการค่าใช้จ่ายในเดือน ประจำปีงบประมาณอื่น แสดงถึงจำนวนห้องซึ่งใช้ราชการหรือ หน่วยงานส่วนห้องห้อง อุปจัจจง และหน่วยงานอ้าง คงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ กรณีขาด ผลประโยชน์พิเศษตามกฎหมาย ทางราชการไม่ได้ออกให้ได้เสียทุน
๒.	เงินกว่าร้อยละ ๓๐ เต็มๆ เกินกว่าร้อยละ ๓๐ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓๘ (๔) ไม่เกินร้อยละ ๓๘	๗	๕	๓. การค่าน้ำเงินให้บ้านเดือนตามวงเงินรายจ่ายประจำปีเป้าและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ตั้งนั้น กรณี ๑๗,๑๔๒,๔๗๔.๐๕ บาท (กรณีนี้เป็นข้อสังเขปว่า นำรายได้มาลดหย่อนเพื่อจ่ายเบี้ยจ้างบ้านประจำรายเดือนเป็นปี) ตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือน ธันวาคม ๒๕๖๗ ๗๗๗.๕๗ บาท มีภาระค่าใช้จ่าย ต้านภัยบริหารงานบุคคลส่วนภูมภาค พ.ก. จำนวน ๓๗,๘๐๒,๕๗๒.๖๘ บาท ให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายของภาระรายเดือนเป็นปี ตั้งแต่เดือน ก. ๑๙,๖๗๑,๕๗๔.๐๕ บาท ต้านภาระบริหารงานบุคคลส่วนภูมภาค พ.ก. จำนวน ๓๗,๘๐๒,๕๗๒.๖๘ บาท
๓.	ประมาณรายรับประจำเดือน ๔๙๐,๐๐๐ ค่า	๖	๖	๔. ผู้รับผิดชอบและผู้รับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายที่บานบุคคล ให้เป็นร้อยละของ องค์กรบริหารส่วนตำบล โดยที่อยู่บ้านที่ ๑๙ ถนนที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ได้สอดคล้องกับบัญชีที่บานบุคคลจ่ายทุกเดือน
๔.	ประมาณรายรับประจำเดือน ๔๙๐,๐๐๐ ค่า	๖	๖	๕. ประมาณรายรับประจำเดือน ๔๙๐,๐๐๐ ค่า
๕.	ประมาณรายรับประจำเดือน ๔๙๐,๐๐๐ ค่า	๖	๖	๖. ประมาณรายรับประจำเดือน ๔๙๐,๐๐๐ ค่า

พิจารณาคดีที่ ๑๔๘๙๖/๒๕๖๗ วันที่ ๒๐๐๘๒๕๖๗ ศาลอาญากรุงเทพมหานคร					
ลำดับ	หัวข้อสำคัญ	ประเด็นหลัก	ประเด็นสำคัญ	ประเด็นหลัก	ประเด็นสำคัญ
๑.	คุณภารักษ์น้ำดื่มห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อ หรือบ้านจัดหางาน เป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ ให้ความเห็นชอบในสิ่งที่ต้องการได้	(๑) คุณภารักษ์น้ำดื่มห้างสรรพสินค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อ หรือบ้านจัดหางาน หรือบ้านเช่าห้องพัก ห้องเช่าเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ ให้ความเห็นชอบในสิ่งที่ต้องการได้	๑๐,๐๐๐ คร.ว.	๑๐,๐๐๐ คร.ว.	๑๐,๐๐๐ คร.ว.
(๒) คุณภารักษ์น้ำดื่มห้างสรรพสินค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อ หรือบ้านจัดหางาน ห้องเช่าเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ ให้ความเห็นชอบในสิ่งที่ต้องการได้	๓๐,๐๐๐ คร.ว.	๓๐,๐๐๐ คร.ว.	๓๐,๐๐๐ คร.ว.	๓๐,๐๐๐ คร.ว.	
(๓) คุณภารักษ์น้ำดื่มห้างสรรพสินค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อ ห้องเช่าเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ ให้ความเห็นชอบในสิ่งที่ต้องการได้	๕๐,๐๐๐ คร.ว.	๕๐,๐๐๐ คร.ว.	๕๐,๐๐๐ คร.ว.	๕๐,๐๐๐ คร.ว.	
(๔) คุณภารักษ์น้ำดื่มห้างสรรพสินค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อ ห้องเช่าเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ ให้ความเห็นชอบในสิ่งที่ต้องการได้	๗๐,๐๐๐ คร.ว.	๗๐,๐๐๐ คร.ว.	๗๐,๐๐๐ คร.ว.	๗๐,๐๐๐ คร.ว.	
(๕) คุณภารักษ์น้ำดื่มห้างสรรพสินค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือร้านสะดวกซื้อ ห้องเช่าเป็นบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจ ให้ความเห็นชอบในสิ่งที่ต้องการได้	๙๐,๐๐๐ คร.ว.	๙๐,๐๐๐ คร.ว.	๙๐,๐๐๐ คร.ว.	๙๐,๐๐๐ คร.ว.	
๒. การพิจารณาคดีที่ ๑๔๘๙๖/๒๕๖๗	๒๐๐๘๒๕๖๗	๒๐๐๘๒๕๖๗	๒๐๐๘๒๕๖๗	๒๐๐๘๒๕๖๗	๒๐๐๘๒๕๖๗
(๑) มีผลลัพธ์ของการดำเนินคดีที่ไม่สอดคล้องกับความจริง หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่สอดคล้องกับความจริง แต่ไม่ได้ระบุสาเหตุ	๗	๗	๗	๗	๗
(๒) มีผลลัพธ์ของการดำเนินคดีที่ไม่สอดคล้องกับความจริง แต่ไม่ได้ระบุสาเหตุ	๘	๘	๘	๘	๘
(๓) มีผลลัพธ์ของการดำเนินคดีที่ไม่สอดคล้องกับความจริง แต่ไม่ได้ระบุสาเหตุ	๙	๙	๙	๙	๙
(๔) มีผลลัพธ์ของการดำเนินคดีที่ไม่สอดคล้องกับความจริง แต่ไม่ได้ระบุสาเหตุ	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย	
		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๗. การอ่านร่างและเขียนภาษาไทย	(๑) มีการจดทำหนังสือร่างแบบตัวอย่างตามที่แนะนำ ลงค่าการบริหารส่วนตัวบุคคล	๓. ๙ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนที่สังเคราะห์ต้องแสดงให้เห็นว่า องค์กรบริหาร ส่วนตัวบุคคลนี้เป็นแบบ (ผู้ดูแล ถูรัง ลาดยาง คณารักษ์ เสริม เหล็ก) จำนวนและสภาพของบุคคลที่จะได้รับเงินเดือน การจัดทำห้องเรียนประวัติความประพฤติของบุคคลให้เห็น การจัดทำห้องเรียนประวัติความประพฤติของบุคคลให้เห็น การจัดทำห้องเรียนประวัติความประพฤติของบุคคลให้เห็น การจัดทำห้องเรียนประวัติความประพฤติของบุคคลให้เห็น รายงานให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน (จัดทำข้อมูลทะเบียนบันทึกข้อมูล ในหน้าจอของตัวบุคคลที่มีรายละเอียดครบถ้วน) เพื่อแสดงให้ทราบ ก่อนเบิกจ่ายเงินเดือนโดยทันท่วงทัน
	(๒) มีการจัดทำหนังสือรายงานตัวบุคคลที่สำคัญ การดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของบุคคลที่สำคัญ	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ
	(๓) มีการจัดทำหนังสือรายงานตัวบุคคลที่สำคัญ ก่อนเบิกจ่ายเงินเดือนโดยทันท่วงทัน	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ
	(๔) สามารถติดตามนักเรียนแต่ละรายใน ๖๐ วันนับแต่ ได้รับแจ้งเมื่อนักเรียนกราฟฟิตี้อย่างร้ายแรง ๖๐ ของจำนวนนัก เรียน	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ
	(๕) ประเมินบุคลากรบริหารส่วนตัวบุคคล ผู้มางานทั่วไปและทางราชการ ให้มากกว่า ๒๕๐๒๒ ๒๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ
	(๖) ประเมินบุคลากรที่สำคัญประจำปีและทางราชการ ให้มากกว่า ๒๕๐๒๒ ๒๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ
	(๗) ประเมินบุคลากรที่สำคัญประจำปีและทางราชการ ให้มากกว่า ๒๕๐๒๒ ๒๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ
	(๘) ประเมินบุคลากรที่สำคัญประจำปีและทางราชการ ให้มากกว่า ๒๕๐๒๒ ๒๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ
	(๙) ประเมินบุคลากรที่สำคัญประจำปีและทางราชการ ให้มากกว่า ๒๕๐๒๒ ๒๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ
	(๑๐) ประเมินบุคลากรที่สำคัญประจำปีและทางราชการ ให้มากกว่า ๒๕๐๒๒ ๒๐ ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมด	๓. ๘ ซึ่งเป็น ^๔ คะแนน	การจัดทำแผนการตรวจสอบบุคคลที่สำคัญประจำปีและรายงานผลจะต้องมี เอกสารเป็นลายมือชื่อที่แสดงถึงความสามารถดำเนินการร่วม กับบุคคลที่สำคัญ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าอ้างอิง	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
๔.	โครงเรียนและสถาบันการศึกษา มีโครงร่างแบบนี้ ไม่รองรับความต้องการ บริษัทฯ หรือเป็น	โครงเรียนและการศึกษา ขนาดถูกต้องตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารส่วนภาคที่ เป็นเพียงการเข้าสู่งานที่สอนเป็นการตั้งแต่ต้นๆ	โครงเรียนและสถาบันการศึกษา ขนาดถูกต้องตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารส่วนภาคที่ เป็นเพียงการเข้าสู่งานที่สอนเป็นการตั้งแต่ต้นๆ	๓	๓
	(๑) มีโครงเรียนประสม แลกเปลี่ยนศึกษา อาทิเช่นศึกษา อุตสาหกรรม ศึกษา หรืออ่านเลือกอ่านปรับถูญารีชีฟน์ จำนวน ๑ ประ再多 (๒) มีโครงเรียนประสม แลกเปลี่ยนศึกษา อาทิเช่นศึกษา อุตสาหกรรม หรืออ่านเลือกอ่านปรับถูญารีชีฟน์ จำนวน ๑ ประ再多 (๓) มีโครงเรียนประสม แลกเปลี่ยนศึกษา อาทิเช่นศึกษา อุตสาหกรรม หรืออ่านเลือกอ่านปรับถูญารีชีฟน์ จำนวน ๑ ประ再多 (๔) มีโครงเรียนประสม แลกเปลี่ยนศึกษา อาทิเช่นศึกษา อุตสาหกรรม หรืออ่านเลือกอ่านปรับถูญารีชีฟน์ จำนวน ๑ ประ再多	โครงเรียนและสถาบันการศึกษา ขนาดถูกต้องตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารส่วนภาคที่ เป็นเพียงการเข้าสู่งานที่สอนเป็นการตั้งแต่ต้นๆ	๓	๓	
๕.	การจัดตั้งห้องสมุดพุทธศาสนา หรือศูนย์การเรียนรู้พุทธศาสนา มีจำนวนห้องสมุดพุทธศาสนา ศูนย์การเรียนรู้พุทธศาสนา เรียนรู้พุทธศาสนา สืบสานภารกิจ宗教 ต่อเนื่องไม่ต่อกราบไหว้ ๑๒ ครั้ง ต่อปี	การจัดตั้งห้องสมุดพุทธศาสนา หมายความ ห้องสมุดที่เป็นของสำนักงานบริหาร ส่วนที่นับถือพ่อขุน เพื่อเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ทางศาสนาให้กับผู้คนในการดำเนินการ ศึกษานอกห้องเรียน กรณีนี้ ไม่นับห้องสมุดที่อยู่ในห้องเรียนหน้าห้องเรียนเดียว	การจัดตั้งห้องสมุดพุทธศาสนา หมายความ ห้องสมุดที่เป็นของสำนักงานบริหาร ส่วนที่นับถือพ่อขุน เพื่อเป็นการเผยแพร่องค์ความรู้ทางศาสนาให้กับผู้คนในการดำเนินการ ศึกษานอกห้องเรียน กรณีนี้ ไม่นับห้องสมุดที่อยู่ในห้องเรียนเดียว	๕	๕
	(๑) มีห้องสมุดพุทธศาสนา หรือศูนย์การเรียนรู้พุทธศาสนา จำนวน ๑ แห่ง (๒) มีห้องสมุดพุทธศาสนา หรือศูนย์การเรียนรู้พุทธศาสนา จำนวน ๑ แห่ง (๓) มีห้องสมุดพุทธศาสนา หรือศูนย์การเรียนรู้พุทธศาสนา จำนวน ๑ แห่ง (๔) มีห้องสมุดพุทธศาสนา หรือศูนย์การเรียนรู้พุทธศาสนา จำนวน ๑ แห่ง	ศูนย์การเรียนรู้พุทธศาสนา หมายถึง ศูนย์เรียนรู้ขององค์กรบริหาร ส่วนที่นับถือพ่อขุน ที่มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ทางศาสนา ได้จัดให้คร�จัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง ยังคงอย่างต่อเนื่อง ๑๒ ครั้ง	๕	๕	

หัวข้อ	ศักยภาพ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
๑๐. การวางแผนและจัดการซึ่งต้องพัฒนาให้กับและเยาวชน	<p>(๑) มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของเยาวชน ทักษะทาง เก่ง เล็กท่วง เด็กที่ไม่สามารถเข้าสู่ระบบการศึกษา</p> <p>(๒) มีการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพเยาวชนอย่างชัดเจน</p> <p>(๓) มีผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประจำงาน รวมสำนักงานนโยบายและแผนการพัฒนาเด็กและวัยรุ่น</p> <p>(๔) ดำเนินการหรือสนับสนุนงานประกวดตามเพื่อการพัฒนาศักยภาพ (อายุต่ำกว่า ๕ ปี)</p> <p>(๕) มีการดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณจัดทำกิจกรรมให้ความรู้และพัฒนาแก่เด็ก แกล-demographic ภายนอก</p> <p>(๖) จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในการเลี้ยงดูบุตร</p> <p>(๗) จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความสามารถศิลป์และมีสวนร่วมในการพัฒนา</p> <p>(๘) มีการประเมินผลตามเกณฑ์ปรับปรุงการพัฒนาศักยภาพเยาวชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๙ - ๑๑ ๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ชุด ๓. มีการดำเนินการ ๑ - ๔ ชุด ๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๔ ชุด ๕. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ชุด ๖. มีการดำเนินการ ๑ - ๓ ชุด ๗. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ชุด ๘. มีการดำเนินการ ๑ - ๓ ชุด</p>	<p>- การตรวจสอบเบื้องต้นของพัฒนาศักยภาพเยาวชน แบ่งเป็น อย่างชัดเจน เช่น นักศึกษาเด็กพิการซึ่งต้องมีกระบวนการการพัฒนาเด็กพิการ โดยสถาบันศึกษาสัมพันธ์กัน หากแผนพัฒนาไม่ปรากฏรายการพัฒนาเด็ก พิการ ต้องถือเป็นการขาดความต้องถูก ถือว่าแผนพัฒนาเด็ก เยากล่อง ไม่ลงรูป ซ้ำๆ เช่น</p> <p>- ให้ตรวจสอบจากคำสั่งแต่ละหัวขอรายการประชุมการจัดทำตามนโยบาย และแผนพัฒนา</p> <p>- ให้ตรวจสอบเบื้องต้นของบุคลากร ให้ติดตามขอบเขตของบุคลากร ให้ติดตามขอบเขตของบุคลากร รวมถึงบุคลากรที่ใช้บริการ</p> <p>- ให้ตรวจสอบให้เป็นการพัฒนาความรู้ หรือพัฒนา คุณภาพของเด็ก เยาวชนในลักษณะของหนี้มีการท่องเที่ยวนปัจจุบันประจำทุกปี</p> <p>- ให้ตรวจสอบให้ความรู้แก่บุคคลของจัดตั้ง โครงการที่มีการเผยแพร่ ประชุมที่นักศึกษาบันทึก</p> <p>- จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความสามารถศิลป์ให้ลูกค้าชมให้เห็นและมีสวนร่วม ในการพัฒนา ให้แก่โครงการที่จัดกิจกรรมให้ลูกค้าชมให้เห็นและมีสวนร่วม เช่น นิมบารักษ์เด็ก ให้เด็กกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ด้านนิมบารักษ์เด็ก เช่น การประชุมเชิงวิทยาศาสตร์ ให้เด็กกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ด้านนิมบารักษ์เด็ก เช่น ศึกษาไมโครไบโอดิจิทัล เทคโนโลยีและนิมบารักษ์เด็ก เช่น นิมบารักษ์เด็ก อ้วน</p> <p>- ทำการประเมินผลตามเกณฑ์ปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชน ผ่าน ประเมินภาระนักเรียน เช่น ตัวชี้วัด จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนร่วมกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถูกประสงค์ (มีฝ่ายการประเมินผล โครงการที่ทำให้เป็นตัว) ต้องเป็นไปตามการพัฒนาโครงการที่จะมีน้ำเสียง และประเมินร่วมปัญญาอย่างไร ผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนา เช่น บัญชีเด็กอ้วน และการจัดอบรมเชิงนักการเรียน หรือส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น</p>	<p>การตรวจสอบเบื้องต้นของพัฒนาศักยภาพเยาวชน แบ่งเป็นอย่างชัดเจน เช่น ให้ตรวจสอบเบื้องต้นของบุคลากร ให้ติดตามขอบเขตของบุคลากร ให้ติดตามขอบเขตของบุคลากรรวมถึงบุคลากรที่ใช้บริการ ให้ตรวจสอบให้เป็นการพัฒนาความรู้ หรือพัฒนาคุณภาพของเด็ก เยาวชนในลักษณะของหนี้มีการท่องเที่ยวนปัจจุบันประจำทุกปี ให้ตรวจสอบให้ความรู้แก่บุคคลของจัดตั้ง โครงการที่มีการเผยแพร่ประชุมที่นักศึกษาบันทึก จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความสามารถศิลป์ให้ลูกค้าชมให้เห็นและมีสวนร่วม เช่น นิมบารักษ์เด็ก ให้เด็กกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ด้านนิมบารักษ์เด็ก เช่น การประชุมเชิงวิทยาศาสตร์ ให้เด็กกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ ด้านนิมบารักษ์เด็ก เช่น ศึกษาไมโครไบโอดิจิทัล เทคโนโลยีและนิมบารักษ์เด็ก เช่น นิมบารักษ์เด็ก อ้วน ทำการประเมินผลตามเกณฑ์ปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชน ผ่านประเมินภาระนักเรียน เช่น ตัวชี้วัด จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุถูกประสงค์ (มีฝ่ายการประเมินผลโครงการที่ทำให้เป็นตัว) ต้องเป็นไปตามการพัฒนาโครงการที่จะมีน้ำเสียงและประเมินร่วมปัญญาอย่างไร ผลลัพธ์ที่สำคัญของการพัฒนา เช่น บัญชีเด็กอ้วนและการจัดอบรมเชิงนักการเรียน หรือส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น</p>

ผู้รับผิดชอบ	คำอธิบาย	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
(๓) มีโครงการบริการและสนับสนุนภารกิจของศูนย์ฯ ให้ครบถ้วนและมีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนภารกิจของศูนย์ฯ ให้มีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจของ เยาวชน	- โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมบุคลิกภาพเด็กในพื้นที่ครัวเรือนอย่างดี ความสำเร็จ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการที่ครอบคลุมหรือซุ่มๆ ไปตามเมืองท่องเที่ยวในการพัฒนาเด็ก เช่น โครงการสร้างสุขภาพด้านเข้าวัด รวมทั้งศูนย์ฯ ยังมีบทบาทให้เด็ก สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา	๕	๕
๑๑. ศูนย์ฯ สนับสนุนเด็กเล็ก	๑. เนื้อร่างกายที่แข็งแรงและสมบูรณ์เพื่อรองรับภาระทางกายภาพ (๑) มีศูนย์ฯ สำหรับเด็กเล็ก	๓	๓
	(๒) มีศูนย์ฯ ศึกษาภัยภัยเด็กและครรภ์ ๑ เดือน	๓	๓
	(๓) มีศูนย์ฯ ศึกษาภัยภัยเด็กและครรภ์ ๒ - ๓ เดือน	๔	๔
	(๔) มีศูนย์ฯ ศึกษาภัยภัยเด็กและครรภ์ ๔ เดือน ซึ่งนำไป สู่การดำเนินการพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง	๕	๕
๑๒. ประเมินวิเคราะห์ผลการดำเนินการ	๑. ตัวชี้วัดนี้มีจุดน่าสนใจอยู่ที่มีโครงสร้างให้เห็นว่า องค์กรบริหารส่วนที่ดำเนินการ พัฒนาบริการสถาพรและดำเนินภารกิจของศูนย์ฯ ให้ดียังไงบ้างนั้นเป็น สิ่งที่น่าสนใจ แต่ไม่ไปประยุกต์ใช้กับภารกิจทั่วไปด้วย ซึ่งมีแนวทางการ พัฒนาคร่าวๆ ทั้งหมด แบบตัวชี้วัดที่แสดงถึงความพร้อมขององค์กรในการบริหาร ส่วนตัวบ่งบอกว่าดำเนินการพัฒนาเด็กให้ดีก็คงจะมีผล	๕	๕
	๒. ตัวชี้วัดนี้มีจุดน่าสนใจเพื่อสอนศูนย์ฯ ให้เข้าใจว่าสูตรทางคุณลักษณะอันเด่นที่ โควิดมีการ ปรับเปลี่ยนจากการอยู่บ้านเป็นประจำต้องมีการพัฒนาอย่างไร ดังนี้ (๑) ฝึกการต่อรากฐานที่สำคัญที่สุดของเด็ก เช่น ช้อมูล ผู้ดูแลเด็ก ๑,๐๘๙ ราย จะต้องมีศูนย์ฯ เป็นช่องทางในการสนับสนุน โดย แบ่งเป็นช่วงอายุ หรืออื่นๆ เพื่อระบุภาระงานแต่ละราย	๕	๕
	(๒) การรวมกลุ่ม หรือกิจกรรมของเด็กจะต้องมีส่วนร่วมทั่วไปเป็นผลด้วย หากการดำเนินงานยังขาดหายไป ริบบิ้นรัฟฟ์จะมาดำเนินการ	๕	๕

ลำดับ	ลักษณะ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๑)	จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเข้าร่วมก่อตัวสู้ภัย	๓	๓ - ๔ ข้อ ให้ ๓ คะแนน ๔. เป้ารัฐบาลนัก ๑ - ๒ ข้อ ให้ ๑ คะแนน	(๑) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเข้าร่วมก่อตัวสู้ภัย ดังนี้ - จัดโครงการพร้อมกันทั่วชุมชนที่บ้านคุณภาพอยู่ไม่ใช่กิจกรรมขนาดน้อย ลงกรณ์ เช่น โครงการแสดงให้เห็นถึงภัยคุกคามของผู้สูงอายุในชุมชน ประชาธิรัฐบ้าน เป็นต้น (๒) จัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้เพลิดเพลิน ต่อไป - ต้องเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้เพลิดเพลินก่อน เช่น การทำกิจกรรมเชิงกายภาพ เช่น การออกกำลังกาย การออกกำลังกาย ให้แก่คนในชุมชน เป็นต้น
(๒)	จัดกิจกรรมอบรมอาชญากรรมและอาชญากรรมทางเพศให้ผู้สูงอายุ หรือบริการ สาธารณสุขอย่างสูงอายุ เป็นกรณีพิเศษ	๕	(๓) จัดกิจกรรมอบรมอาชญากรรมและอาชญากรรมทางเพศ หรือบริการสาธารณสุข และการดูแลผู้สูงอายุ ด้วยเป็นกิจกรรมที่ المناسبตามสภาพทางคน ผู้สูงอายุเป็นกรอบพิเศษ เช่น ช่องทางด้านพิเศษสำหรับผู้สูงอายุในกระบวนการ บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบล ศринภัทร์สูงอายุ เป็นต้น (๔) ดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่ส่งเสริมให้ส่วนตัวของผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำสำหรับผู้สูงอายุหรือจัดให้มีห้องน้ำสำหรับผู้สูงอายุ (๕) ศูนย์ส่งเสริมครรภ์ผู้สูงอายุ หมายถึง บ้านส่งเสริมครรภ์ผู้สูงอายุ ศูนย์บริการผู้สูงอายุในการดูแล (๖) ติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับผู้สูงอายุแล้วรายงาน ผู้บริหารทราบ เช่น - ติดตามมาตรการผู้สูงอายุอย่างบ้าน - สรุปผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาดูแลผู้สูงอายุ	

- รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

↓

ลำดับ	ตัวชี้วัด	คะแนนต้ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๔) มีการจัดทำแผนอพาร์ทเม้นท์ให้กับบุนนาคโดยจับต้องตาม สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดีและมีความปลอดภัย				(๔) มีการจัดทำแผนอพาร์ทเม้นท์ให้กับบุนนาคโดยจับต้องตามสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดีและมีความปลอดภัย เช่น การตรวจสอบบ้านเดิมที่ไม่ได้รับการดูแลอย่างดี
๓๙. การให้บริการด้านสาธารณูปโภค				๓๙. ด้วยวัสดุที่มีมาตรฐานดี พื้นที่สะอาด ใช้ค่าบริการที่เหมาะสม ดำเนินการเป็นระบบ ความพร้อมในการให้บริการดูแลอย่างดี โดยมีผู้ดูแลดำเนินการเป็นระบบ เช่น ก่อสร้างห้องน้ำ ห้องน้ำส้วม ห้องน้ำบ้านเรือน ห้องน้ำสาธารณะที่ดูแลอย่างดี ศูนย์บริการด้านสาธารณูปโภคที่ดูแลอย่างดี
(๑) มีการให้บริการด้านการรักษาความปลอดภัย การสืบสานประเพณี การอนุรักษ์ภูมิปัญญา	๖			
(๒) มีกิจกรรมเชิงวัฒนธรรม ๑ แหล่ง มีศูนย์บริการสื่อสารสาธารณะ แหล่งท่องเที่ยว สถานที่อนุรักษ์ภูมิปัญญา	๗			
(๓) มีศูนย์บริการสื่อสารสุขาภิบาล ศูนย์งานชุมชนท้องถิ่น ๒ แห่งขึ้นไป	๕			
(๔) มีกิจกรรมความต้อง ๓ แหล่งหรือมีภาระด้านมาลา หรือภาระบริหาร ด้านสาธารณูปโภคฯ ที่เหมาะสมประดับษัท	๕			
๔๐. การจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะ				๔๐. ด้วยวัสดุและมาตรฐานที่ดี ไม่เสื่อมโทรม ให้บริการส่วนตัวแบบ ที่มีการดำเนินตัวตามมาตรฐานที่ดี ไม่เสื่อมโทรม จำเป็นต้องอยู่ใกล้สถานที่ ความสะอาดอย่างดี ที่มีคนไปใช้บริการเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ห้องน้ำ สาธารณะ หมายถึง ห้องน้ำที่ตั้งในสถานที่ชุมชน ตลาด หรือสถานที่ ท่องเที่ยว ซึ่งจัดสร้างโดยศักดิ์สิทธิ์ หรือโดยในความ รับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตัวบล. หรือไม่น้อยกว่าใน สำนักงานเขตท้องที่ ห้องน้ำสาธารณะ ห้องน้ำท้องถิ่น ห้องน้ำท้องบ้าน ที่จัดตั้งขึ้นของบุคคล ให้บริการส่วนตัว ให้กับบุคคล
(๑) องค์กรบริหารส่วนตัวบล.ให้กับบุคคลในสถานที่ที่บุกเบิก	๑			
(๒) องค์กรบริหารส่วนตัวบล.ให้กับบุคคลในสถานที่ที่บุกเบิก	๑			
(๓) องค์กรบริหารส่วนตัวบล.จัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ให้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง	๕			
(๔) องค์กรบริหารส่วนตัวบล.ให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ให้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง	๕			
๔๑. กระบวนการจราจรและทางสื่อสารฯ ที่ดีและทันสมัย				๔๑. ห้องน้ำที่ดีและทันสมัย ห้องน้ำสาธารณะที่ดี ให้บริการส่วนตัว ให้กับบุคคล

๙๗/๑

หัวข้อ	ค่ากิจกรรม	หมายเหตุ
๑๕. ด้านการมีส่วนร่วมและศักยภาพเยาวชน		ดำเนินการตามที่ขอรับความสนับสนุนโดยคณะกรรมการส่งเสริมฯ ร่วม กับชุมชนท้องถิ่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งการร่วมมือกับ โครงการฯ ในการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ผ่านการแลกเปลี่ยนให้เชิง การศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งนี้ ดำเนินการปรับปรุงส่วนที่ไม่ดี
(๑) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่บ้านทั้งหมด ๕๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๗	หากการเมืองของชาติในประเทศฯ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามกำหนด โดยพิจารณาจากภาระทางการเมืองที่ต้องการ ทั้งนี้ ดำเนินการปรับปรุงให้ดี
(๒) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่บ้านทั้งหมด ๕๐ แต่ไม่ลงรับลงคะแนน ๕๕ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๘	
(๓) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่บ้านทั้งหมด ๕๐ ร้อยละ ๖๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๙	
(๔) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่บ้านทั้งหมด ๕๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๑๐	
๑๖. การพัฒนาและประเมินคุณภาพการจัดการชุมชนและสื่อสารมวลชน		การพัฒนาและประเมินคุณภาพการจัดการชุมชนโดยละเอียดเป็นปัจจุบัน ได้แก่ งานprocurement ฯ โดยมีคิดเงินเดือนคนงาน ส่วนตัวการ
(๑) มีการพัฒนาประเมินคุณภาพการจัดการชุมชนโดยละเอียด ปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา	๑	
(๒) มีการพัฒนาประเมินคุณภาพการจัดการชุมชนโดยละเอียดปัจจุบันท่า ร้อยละ ๑ และมีเก็บร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปัจจุบัน	๒	
(๓) มีการพัฒนาประเมินคุณภาพการจัดการชุมชนโดยละเอียดสู่ปีหน้า ร้อยละ ๑ และมีเก็บร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการสำหรับการจัดการชุมชนโดยละเอียดปัจจุบัน เป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะและอุปกรณ์ การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น	๓	
(๔) มีการพัฒนาประเมินคุณภาพการจัดการชุมชนโดยละเอียดปัจจุบัน ร้อยละ ๕ ซึ่งนำไปใช้งานประเมินคุณภาพประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมี การบริหารจัดการค่าใช้จ่ายในการจัดการชุมชนโดยละเอียดปัจจุบัน เช่น เช่น การรีไซเคิลขยะและอุปกรณ์ การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น	๔	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ค่าประเมิน	คะแนนได้
๑๗.	การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการบ้านเรือน และสิ่งแวดล้อม	การตั้งงบประมาณให้ยาบังกับการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม หรือ กิจกรรมตามการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม โดยไม่บรรยายเฉพาะต้องดำเนินการอย่างหน้างาน	การตั้งงบประมาณให้ยาบังกับการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม โดยไม่บรรยายเฉพาะต้องดำเนินการอย่างหน้างาน	๖
(๑)	มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓	๑	๑	๑
(๒)	มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม ให้เกินร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๐	๗	๗	๗
(๓)	มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม ให้เกินร้อยละ ๑๐ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓๐	๕	๕	๕
(๔)	มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม ให้เกินร้อยละ ๓๐ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕๐	๕	๕	๕
(๕)	มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม ให้เกินร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่าย โดยจะต้องมีการปรับตั้งจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๑๐ % และมีการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	๕	๕	๕
๑๘.	การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อม ให้เกินร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่าย โดยจะต้องมีการปรับตั้งจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ๑๐ % และมีการจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	การตั้งงบประมาณให้ยาบังกับการพัฒนาตามภารกิจสำคัญตามรัฐบาลที่สถานที่พักผ่อนอย่างเดียว ทั้งนี้ หันที่ส่วนราชการและ หมายเหตุ ที่นี่ที่ ประชุมจะต้องมีการตั้งจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อมที่ได้ รวมอยู่ใน หัวข้อที่ ๑๙ ที่ ทาง กองกลางและห้องเรียนร่วมกับสถาบันพัฒนาฯ ให้ความเห็นชอบ การเพิ่มภาระค่าที่ดินที่ส่วนราชการที่ปรับตั้งจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	การตั้งงบประมาณให้ยาบังกับการพัฒนาตามภารกิจสำคัญตามรัฐบาลที่สถานที่พักผ่อนอย่างเดียว ทั้งนี้ หันที่ส่วนราชการและ หมายเหตุ ที่นี่ที่ ประชุมจะต้องมีการตั้งจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อมที่ได้ รวมอยู่ใน หัวข้อที่ ๑๙ ที่ ทาง กองกลางและห้องเรียนร่วมกับสถาบันพัฒนาฯ ให้ความเห็นชอบ การเพิ่มภาระค่าที่ดินที่ส่วนราชการที่ปรับตั้งจัดการบ้านเรือนและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม	๕
(๑)	มีเงินที่ส่วนราชการจ่าย หรือ สถาบันที่ยอมรับกัน "ไม่เกิน ๕ %"	๑	๑	๑
(๒)	มีเงินที่ส่วนราชการจ่าย หรือ สถาบันที่ยอมรับกัน เกินกว่า ๕ % แต่ไม่เกิน ๑๐ %	๗	๗	๗
(๓)	มีเงินที่ส่วนราชการจ่าย หรือ สถาบันที่ยอมรับกัน เกินกว่า ๑๐ %	๕	๕	๕
(๔)	มีเงินที่ส่วนราชการจ่าย หรือ สถาบันที่ยอมรับกัน เกินกว่า ๑๐ %	๕	๕	๕

หัวข้อ	คุณภาพที่มี	คะแนนต่อไปนี้	คำอธิบาย
๑๙. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม			ตัวชี้วัดนี้เพื่อจารนวนว่า ชาติเมืองไทย หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม
(๑) มีการพัฒนาข้อมูลเพื่อตีเสียงปะ	๑. มีการดำเนินการ ๕ ข้อ ซึ่งนำไป ได้ ๕ คะแนน	(๑) – (๑๐)	
(๒) แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นไปตามบัน	๒. มีการดำเนินการ ๖ – ๗ ข้อ ^๑ ได้ ๔ คะแนน		
(๓) มีมาตรการเฝ้าระวังภัยไม่สงบหรือเรื่องไม่สงบภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง	๓. มีการดำเนินการ ๗ – ๘ ข้อ ^๑ ได้ ๕ คะแนน		
(๔) มีการฝึกอบรม อบรม ยกระดับมาตรฐาน	๔. มีการดำเนินการ ๘ – ๙ ข้อ ^๑ ได้ ๖ คะแนน		
(๕) มีการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ฯ อย่างน้อย ๑๕๐ แห่ง แหล่งเรียนรู้ฯ ให้ประชาชน อย่างน้อย ๑๕๐ แห่ง อย่างน้อย ๑๕๐ แห่ง	๕. มีการดำเนินการ ๙ – ๑๐ ข้อ ^๑ ได้ ๗ คะแนน		
(๖) มีศูนย์อนุรักษ์ ๑๕๐ จุด อนุรักษ์ เก็บรวบรวม กักเก็บไว้ในแหล่งเรียนรู้ฯ อย่างน้อย ๑๕๐ แห่ง	๖. มีการดำเนินการ ๑๐ – ๑๑ ข้อ ^๑ ได้ ๘ คะแนน		
(๗) มีศูนย์การเรียนรู้ด้านมนุษย์ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเป็นการเฉพาะ อย่างน้อย จำนวน ๑๐ คน	๗. มีการดำเนินการ ๑๑ – ๑๒ ข้อ ^๑ ได้ ๙ คะแนน		
(๘) จัดทำโครงการ จัดอบรมให้กับบุคลากรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างน้อย ๑๐ จำนวน ๑๐ คน	๘. มีการดำเนินการ ๑๓ – ๑๔ ข้อ ^๑ ได้ ๑๐ คะแนน		
(๙) มีการบริจาคเงินเพื่อสนับสนุนการดำเนินการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยทาง ไม่น้อยกว่า ๕๐๐๐๐๐ บาท			
(๑๐) มีการประชุมมีผลลัพธ์ทางด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ			

