3

(ลงเฉพาะทางอินเทอร์เน็ตเท่านั้น)

ที่ นศ ๐๐๒๓.๓/ว ๑๙๐

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และสำนักงาน/ที่ทำการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง

ตามหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ด่วนที่สุด ที่ นศ ๐๒๓.๓/ว ๑๖๐๔ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ แจ้งขอความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษาทำความเข้าใจรายละเอียดแนวทางการประเมิน และดำเนินการส่งผลการประเมินให้กับคณะกรรมการตรวจสอบและรวบผลการประเมินระดับอำเภอ และคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด ตามระยะเวลาที่กำหนดในแต่ละรอบการประเมิน นั้น

จังหวัดนครศรีธรรมราชได้รับแจ้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่า เพื่อให้การดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความชัดเจนและถูกต้อง จึงขอให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ดำเนินการตามรายละเอียดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๒/ว ๑๐๘๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๒/ว ๑๒๓๖ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑

๒. คู่มือแบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

๓. ให้ใช้แบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ที่ปรากฏอยู่ในคู่มือแบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

๔. ขยายระยะเวลาในการรายงาน**จากเดิม** วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ **เป็น** ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ดังนั้น จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวต่อไป และขอขยายเวลาการส่งผลการประเมินตนเองให้กับคณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินระดับอำเภอ รอบที่ ๑ จากเดิมภายในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นภายในวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒ และให้คณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินระดับอำเภอ สรุปนำส่งจังหวัด รอบที่ ๑ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จังหวัดนครศรีธรรมราช
๑ เมษายน ๒๕๖๒

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น
โทร. ๐ ๗๕๓๕ ๖๑๔๔ ต่อ ๒๐ โทรสาร.ต่อ ๒๕
ผู้ประสานงาน นายโกสน เพชรรักษ์ โทร.๐๘๙ ๑๑๗ ๓๓๖๑



ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๑๘๒๙

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ทุกจังหวัด

ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๙๐๖ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งรายละเอียดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานระดับจังหวัดและระดับอำเภอ เพื่อพิจารณาและรวบรวมผลการประเมินตนเองของผู้บริหารท้องถิ่น นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้พิจารณาแล้วเพื่อให้การดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความชัดเจนและถูกต้อง จึงขอให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑. แก้ไขข้อความ **จาก** ๒) คณะกรรมการตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอหรือปลัดอำเภอ **แก้ไขเป็น** ๒) คณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ

๒. ให้ดำเนินการตามรายละเอียดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๒/ว ๑๐๘๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑ และหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๒/ว ๑๒๓๖ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๑

๓. คู่มือแบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

๔. ให้ใช้แบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ที่ปรากฏอยู่ในคู่มือแบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

๕. ขยายระยะเวลาในการรายงาน**จากเดิม** วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ **เป็น** ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒ (ตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒

กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
ส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๒๓๑๒ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๖๙๕๖
ผู้ประสานงาน นายไพศาล พันธุระ ๐๘ ๔๓๙๙ ๔๒๖๓

แบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

คำอธิบาย

สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้บริหารท้องถิ่น กรุณาประเมินผลการดำเนินงานของท่าน เพื่อที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะได้รวบรวมนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อประเมินในลำดับต่อไป

แบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี (นคร/เมือง/ตำบล) นายกเมืองพัทยา และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นนั้น ๆ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ – สกุล .....

ตำแหน่ง .....

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ..... ปี..... เดือน

หน่วยงาน .....

อำเภอ ..... จังหวัด .....

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินผลการดำเนินงาน ในประเด็น ๑๐ ข้อคำถาม ดังนี้

๑. การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)
๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน
๓. การประหยัดงบประมาณ
๔. การกำกับดูแลการทุจริต
๕. ภาวะผู้นำ
๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ
๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ
๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ
๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

หมายเหตุ : เกณฑ์การประเมินใช้เหมือนกันทั้ง ๒ รอบ ยกเว้นประเด็นที่ ๓ การประหยัดงบประมาณ)

ลงนาม.....ผู้ประเมินตนเอง

(.....)

นายก อบต./นายกเทศมนตรี/นายก อบจ. .....

วันที่.....

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินผลการดำเนินงาน

แบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

( ) รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

( ) รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

---

๑. การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)

☐ การลดพลังงาน พิจารณาจากพลังงานไฟฟ้า โดยเป้าหมายให้มีการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงร้อยละ ๑๐ เทียบกับค่ามาตรฐานการใช้พลังงานไฟฟ้าของแต่ละหน่วยงาน

☐ การรายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้าให้รายงานเป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๑ - สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยต้องกรอกข้อมูล***ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป*** เช่น ค่าไฟฟ้าของเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จะต้องกรอกข้อมูลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นต้น ทั้งนี้ สามารถศึกษาข้อมูลโครงการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ การรายงานผล และการตรวจสอบรหัสประจำตัวผู้ใช้งานผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน

☐ ใช้ผลการประเมินรายเดือนเฉลี่ยในแต่ละรอบ โดยรอบที่ ๑ นับตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๑ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ นับตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ – สิงหาคม ๒๕๖๒ (เนื่องจากใบเสร็จค่าไฟฟ้าจะออกล่าช้าประมาณ ๑ เดือน)

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงน้อยกว่าร้อยละ ๒.๐๐
๒	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๒.๐๐ – ๒.๙๙
๓	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๓.๐๐ – ๓.๙๙
๔	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๔.๐๐ – ๔.๙๙
๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๕.๐๐ – ๕.๙๙
๖	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๖.๐๐ – ๖.๙๙
๗	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๗.๐๐ – ๗.๙๙
๘	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๘.๐๐ – ๘.๙๙
๙	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๙.๐๐ – ๙.๙๙
๑๐	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการประหยัดไฟฟ้า .....ผลการประหยัดไฟฟ้าร้อยละ.....

(หมายเหตุ : สำนักนโยบายและแผนพลังงานจะประมวลผลคะแนนการประหยัดไฟฟ้าในแต่ละรอบการประเมินให้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดูผลการดำเนินงานได้จากเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน)

๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ

☐ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบกับมาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ โดยมอบหมายทุกหน่วยงานภาครัฐดำเนินงานพร้อมกันทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ตามข้อเสนอของกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

☐ แบบประเมินจำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ และแผนงาน/แผนการดำเนินงาน/แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย		
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและประชาชนรับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินการลด คัดแยกขยะมูลฝอย		
๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการลดและการคัดแยกขยะมูลฝอยจากต้นทางตามหลักการ ๓Rs (Reduce Reuse Recycle)		
๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลด คัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน		
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมของหน่วยงาน		
๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการใช้ตะกร้า ถุงผ้า ปิ่นโต ภาชนะหรือบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดการใช้ถุงพลาสติกหูหิ้ว		
๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหมู่บ้าน/ชุมชน ที่สามารถเป็นหมู่บ้าน/ชุมชนต้นแบบด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ อปท.		
๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการรักษาความสะอาดในพื้นที่สาธารณะ		
๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวนแหล่งเรียนรู้ด้านการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๑๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริมการอนุรักษ์ พัฒนา และเพิ่มพื้นที่สีเขียว		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนมาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ.....

คำอธิบาย ๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ

- หลักการ ๓Rs (Reduce Reuse Recycle)

ลดการใช้ (Reduce) หมายถึง ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงสิ่งของหรือบรรจุภัณฑ์ที่จะสร้างปัญหาขยะ (Refuse) และ เลือกใช้สินค้าที่สามารถส่งคืนบรรจุภัณฑ์สู่ผู้ผลิตได้ (Return)

ใช้ซ้ำ (Reuse) หมายถึง ใช้ซ้ำ เป็นหนึ่งในแนวทางการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่า การใช้ซ้ำเป็นการที่เรานำสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้งานไปแล้ว และยังสามารถใช้งานได้ กลับมาใช้อีก เป็นการลดการใช้ทรัพยากรใหม่ รวมทั้งเป็นการลดปริมาณขยะที่จะเกิดขึ้นอีกด้วย

รีไซเคิล (Recycle) หมายถึง รีไซเคิล เป็นการนำวัสดุต่าง ๆ อย่างเช่น กระดาษ แก้ว พลาสติก เหล็ก อะลูมิเนียม ฯลฯ มาแปรรูปโดยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งนอกจากจะเป็นการลดปริมาณขยะมูลฝอยแล้ว ยังเป็นการลดการใช้พลังงานและลดมลพิษที่เกิดกับสิ่งแวดล้อม

- รูปแบบกิจกรรม เช่น ธนาคารขยะรีไซเคิล ผ้าป่าขยะ ขยะแลกไข่/สิ่งของ ศูนย์วัสดุรีไซเคิล การทำปุ๋ยหมัก น้ำหมักชีวภาพ ก๊าซชีวภาพ อาหารเลี้ยงสัตว์ การลดใช้พลาสติกและโฟม เป็นต้น

- แหล่งเรียนรู้ หมายถึง แหล่งกิจกรรม ที่อยู่ในชุมชน/หมู่บ้าน/ท้องถิ่น ซึ่งสามารถถ่ายทอดข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยตรงโดยผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยรวมทั้งเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง เช่น ธนาคารขยะ โรงผลิตปุ๋ยหมัก โรงเลี้ยงไส้เดือน เป็นต้น

- พื้นที่สีเขียว หมายถึง พื้นที่ธรรมชาติและพื้นที่ที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือกำหนดขึ้นในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปกคลุมด้วยพืชพรรณเป็นองค์ประกอบหลัก โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี สวยงาม ร่มเย็น น่าอยู่ เพื่อการใช้ประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากร และนักท่องเที่ยว โดยพื้นที่สีเขียวควรเป็นพื้นที่สาธารณะที่ประชาชนเข้าถึงได้ ใช้บริการได้ เช่น สวนสาธารณะ สวนหย่อม สวนพฤกษศาสตร์ หรือเป็นพื้นที่สีเขียวอรรถประโยชน์ เช่น พื้นที่ฝังกลบขยะ พื้นที่บำบัดน้ำเสีย พื้นที่ที่กันไว้เพื่อควบคุมน้ำท่วม นอกจากนี้ ยังรวมถึงพื้นที่ที่เป็นริ้วยาวตามแนวสาธารณูปการต่าง ๆ เช่น พื้นที่ตามแนวถนน เกาะกลางถนน พื้นที่สีเขียวในสถาบันต่าง ๆ

ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การอนุรักษ์ต้นไม้ใหญ่ที่มีอยู่เดิม การปลูกต้นไม้เพิ่มเติมในพื้นที่ การสำรวจจัดทำข้อมูลพื้นที่สีเขียว การให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและดูแลรักษาพื้นที่สีเขียวหรือการเพิ่มพื้นที่สีเขียว มีการจัดทำแผนการอนุรักษ์ พัฒนา และเพิ่มพื้นที่สีเขียวและมีการดำเนินการตามแผนรวมทั้งการรายงานผล

๓. การประหยัดงบประมาณ

☐ พิจารณาจากงบประมาณที่ อปท. สามารถประหยัดได้ โดยประเมินจากความสามารถในการประหยัดงบประมาณจากการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ จากการดำเนินการด้วยวิธี (๑) ประกาศเชิญชวนทั่วไป หรือ (๒) คัดเลือก หรือ (๓) เฉพาะเจาะจง ของโครงการเฉพาะในหมวดครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างในปีงบประมาณปัจจุบันที่ประเมิน (นำมาคำนวณเฉพาะโครงการในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยไม่นับรวมเงินสะสม/เงินทุนสำรอง/เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

☐ ค่าเป้าหมายงบประมาณที่สามารถประหยัดได้ รอบที่ ๑ ร้อยละ ๒ และรอบที่ ๒ ร้อยละ ๕ (นับสะสม)

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๖ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๑๒ เดือน)
๑	สามารถประหยัดงบประมาณได้น้อยกว่าร้อยละ ๐.๒๕	สามารถประหยัดงบประมาณได้น้อยกว่าร้อยละ ๑.๐๐
๒	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๐.๒๕ - ๐.๔๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๐๐ - ๑.๔๙
๓	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๐.๕๐ - ๐.๗๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๕๐ - ๑.๙๙
๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๐.๗๕ - ๐.๙๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๔๙
๕	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๐๐ - ๑.๒๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๒.๕๐ - ๒.๙๙
๖	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๒๕ - ๑.๔๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๔๙
๗	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๕๐ - ๑.๗๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๓.๕๐ - ๓.๙๙
๘	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๗๕ - ๑.๙๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๔๙
๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๒.๐๐	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๔.๕๐ - ๔.๙๙
๑๐	สามารถประหยัดงบประมาณได้มากกว่าร้อยละ ๒.๐๐ ขึ้นไป	สามารถประหยัดงบประมาณได้ตั้งแต่ร้อยละ ๕.๐๐ ขึ้นไป

ข้อมูลพื้นฐาน

รายการ	จำนวนเงินงบประมาณ (บาท)
(ก) งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง **(รวมทุกรายการ/โครงการ)**	
(ข) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เฉพาะโครงการที่**กำหนดให้ดำเนินงาน** ในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)	
(ค) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง **ที่ใช้ไป**ในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)	
(ง) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง **ที่ใช้ทั้งหมด** (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)	

สูตรการคำนวณ

รอบการประเมินที่ ๑

ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้ $= \frac{(ข - ค)}{(ข)} \times ๑๐๐$

รอบการประเมินที่ ๒ (นับสะสม ทั้งปีงบประมาณ)

ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้ $= \frac{(ก - ง)}{(ก)} \times ๑๐๐$

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการประหยัดงบประมาณ.....ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้.....

หมายเหตุ : กรณีที่ อปท. ไม่มีการ (๑) การสอบราคา (๒) การประกวดราคา (๓) การประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) (๔) การตกลงราคาของโครงการเฉพาะในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง อย่างใดอย่างหนึ่ง ในรอบการประเมินที่ ๑ หรือในรอบการประเมินที่ ๒ หรือทั้งสองรอบการประเมิน สำนักงาน ก.พ.ร. จะไม่ประเมินตัวชี้วัดนี้ ในรอบการประเมินนั้น แล้วแต่กรณี

๔. การกำกับดูแลการทุจริต

☐ **การประเมินการกำกับดูแลการทุจริตของผู้บริหารท้องถิ่น** เป็นการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☐ แบบประเมินจำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำแผน/แนวทางเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงาน		
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือมีการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลให้หน่วยงานรับทราบ		
๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุน หรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม		
๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดส่งผลงานเข้าประกวดเพื่อขอรับรางวัลด้านธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น รางวัล อปท.ที่มีการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือรางวัลของสถาบันพระปกเกล้า และสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นต้น		
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนฯ ตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ครบทุกกระบวนงาน		
๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำกับหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน		
๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีช่องทางให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็น หรือแจ้งเรื่องร้องเรียนได้		
๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบ/กลไก จัดการกับเรื่องร้องเรียนนี้		
๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการ ตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐		
๑๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เคยถูกชี้มูลความผิดจากหน่วยงานตรวจสอบภายนอก		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการกำกับดูแลการทุจริต.....

คำอธิบาย ๔. การกำกับดูแลการทุจริต

ข้อ ๑ แผนป้องกันการทุจริต : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผน/แนวทางเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u> แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผน/แนวทางเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : (๑) มีการดำเนินการจัดทำแผน/แนวทางเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต (๒) การส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) มีการดำเนินการตามแผนหรือแนวทางฯ (๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนทราบ

<u>การตรวจสอบ</u> : (๑) ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผน/นโยบายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต/การส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) รายงานผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ (๓) หลักฐานการรายงานผลการดำเนินงานให้กับผู้บริหารท้องถิ่น และหรือ (๔) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๒ กิจกรรมสร้างความโปร่งใส : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกิจกรรมดำเนินการเพื่อการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u> แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๒ กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเพื่อการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล : มีกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

<u>การตรวจสอบ</u> : กิจกรรมที่ดำเนินการจริงในพื้นที่และผู้บริหารท้องถิ่นเข้าร่วมจริง ทำจริง และหรือประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๓ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่องทางดำเนินการเพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u> แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๓ ช่องทางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการเพื่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลหลายช่องทาง

<u>การตรวจสอบ</u> : ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร เช่น หลักฐานช่องทางและเนื้อหาในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ช่องทางในการสื่อสาร หมายถึง ช่องทางในการสื่อสารต่าง ๆ อาทิ หนังสือพิมพ์ รายการโทรทัศน์ วิทยุ หอกระจายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ สื่อออนไลน์ (Social Media) วารสาร ฯลฯ และหรือประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๔ สนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u> แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๔ กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม : มีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร เช่น แผนงาน โครงการ กิจกรรม ภาพถ่ายการดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ต้องมีการดำเนินการจริง เช่น มีการตั้งคณะกรรมการคัดเลือก มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีหลักฐานของการเป็นบุคคลต้นแบบซึ่งเป็นที่ประจักษ์ เป็นต้น *การสนับสนุน* หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้จัดกิจกรรมเองแต่สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมภายนอกองค์กรหรือในองค์กร และหรือประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๕ การประกวดเข้ารับรางวัล : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าประกวดเข้ารับรางวัล ด้านธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น รางวัลของสำนักงาน กถ./สถาบันพระปกเกล้า/สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นต้น

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๕ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าร่วมการประกวดเพื่อรับรางวัลด้านธรรมาภิบาล และการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่าง ๆ : ได้รับรางวัลระดับจังหวัด/ภาค/เขต/ประเทศ/ต่างประเทศ จริง

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร (๑) หนังสือสมัคร/เอกสารประกอบการสมัครเข้าร่วมโครงการ หรือเข้าร่วมโครงการจากหน่วยงานต่าง ๆ (๒) ประกาศผลการประกวดของหน่วยงานต่าง ๆ (๓) หลักฐานที่แสดงถึงขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น รูปถ่ายในการดำเนินงาน การตรวจประเมินของคณะกรรมการประเมินผล รางวัลที่ได้รับ เช่น โล่ เหรียญเกียรติบัตรจากหน่วยงานที่จัดประกวด เช่น สถาบันพระปกเกล้า/สำนักงาน ป.ป.ช./สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น และหรือประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๖ การอำนวยความสะดวก : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนฯ ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ครบทุกกระบวนงาน

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๓ มาตรฐานการให้บริการ

๓.๑ การจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนฯ ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ : มีการจัดทำและเผยแพร่คู่มือสำหรับประชาชน ครบถ้วนทุกกระบวนงานให้บริการและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร (๑) คู่มือสำหรับประชาชนฯ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น โดยจะต้องครอบคลุมงานบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นงานบริการที่มีการ “พิจารณาอนุญาต” (๒) การเผยแพร่ หมายถึง การเผยแพร่เป็นรูปแบบเอกสารที่ติดประกาศที่สำนักงานหรือเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) มีเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดระบบหรือมาตรการเพื่อป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติตามคู่มือสำหรับประชาชนฯ และหรือ (๔) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๗ รับฟังความคิดเห็นของประชาชน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๓ มาตรฐานการให้บริการ

๓.๒ การจัดช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน : (๑) มีช่องทางการแสดงความคิดเห็นของประชาชนหลายช่องทาง (๒) มีกิจกรรมการจัดประชาคมท้องถิ่น/เวทีชาวบ้านเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน (นอกเหนือจากการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น) (๓) มีการจัดทำหลักฐานการรับฟังความคิดเห็นเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่น (๔) นำข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นมาแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐานการรับฟังความคิดเห็น (๑) รายงานการประชุมประชาคมให้มีความคิดเห็นของประชาชน (๒) ช่องทางแสดงความคิดเห็น เช่น เว็บไซต์ (Webboard) สื่อสังคมออนไลน์ (Facebook/Line ฯลฯ) กล่องรับความคิดเห็น ฯลฯ (๓) ผลการรับฟังความคิดเห็นและช่องทางการเผยแพร่ผลการรับฟังความคิดเห็น (๔) ผลการนำข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นมาดำเนินการ เช่น ข้อสั่งการของผู้บริหารท้องถิ่น แผนงาน โครงการที่มาจากความต้องการของประชาชน และหรือ (๕) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๘ มีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่องทางให้ประชาชนสามารถเสนอข้อร้องเรียน

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน

๔.๑ การมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน : (๑) มีการกำหนดหน่วยงานหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน (๒) มีบัญชีเรื่องร้องเรียนและมีการส่งให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ และมีการแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนทราบ

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (๑) คำสั่งกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน (๒) ช่องทางการร้องเรียน (๓) เอกสาร/หลักฐานการประชาสัมพันธ์ (๔) เอกสาร/หลักฐานการส่งเรื่องร้องเรียนให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ และหรือ (๕) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๙ มีการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียน

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การพิจารณาวินิจฉัยการร้องเรียนร้องทุกข์โดยเร็ว : (๑) มีการกำหนดแผนผังขั้นตอนการดำเนินงาน (๒) ติดตั้งแผนผังขั้นตอน ณ จุดบริการ (๓) เผยแพร่แผนผังขั้นตอน/การตอบรับเรื่องร้องเรียน ให้ประชาชนทราบหลาย ช่องทาง

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (๑) แผนผังขั้นตอน/การตอบรับเรื่องร้องเรียน (Flow chat) (๒) ติดตั้งแผนผังขั้นตอน ณ จุดบริการ (๓) เผยแพร่ให้ประชาชนทราบทางช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ป้ายประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หอกระจายข่าว วิทยุชุมชน ฯลฯ และหรือ (๔) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๑๐ ไม่ถูกชี้มูลความผิด : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการไม่ถูกชี้มูลความผิดจากหน่วยงานตรวจสอบ

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๕ การชี้มูลความผิด

๕.๑ การถูกชี้มูลความผิดจากหน่วยงานตรวจสอบ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการถูกชี้มูลความผิดหรือมีการถูกชี้มูล

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (๑) หนังสือแจ้งการชี้มูลความผิดจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เช่น ป.ป.ช./ป.ป.ท./สตง./ผวจ./นอภ./สถ. เป็นต้น และหรือ (๒) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

๕. ภาวะผู้นำ

☐ **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์การให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

☐ แบบประเมินจำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	ท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนในองค์การได้รับรู้และเข้าใจ		
๒	ท่านมีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกภารกิจ ในระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑)		
๓	ท่านมีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี		
๔	ท่านมีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นตามระเบียบ		
๕	ท่านมีระบบการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล ข้อเท็จจริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์		
๖	ท่านมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม		
๗	ท่านมีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร มีระบบประเมินผลตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงและเป็นที่ยอมรับ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร		
๘	ท่านมีการทำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานในองค์การที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างชัดเจน มีการสร้างระบบการทำงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน		
๙	ท่านมีการปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ มีรูปแบบการทำงานซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์การ		
๑๐	ท่านมีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนภาวะผู้นำ .....

คำอธิบาย ๕. ภาวะผู้นำ

ข้อ ๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ : หลักการประเมิน วิสัยทัศน์มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ และต้องมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

วิสัยทัศน์ : มีลักษณะแสดงสถานภาพที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการจะเป็นหรือบรรลุถึงอนาคตอย่างชัดเจน สอดคล้องกับโอกาสและศักยภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสัมพันธ์กับโครงการพัฒนาท้องถิ่น การกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ และต้องมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

*ตรวจสอบจาก*แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑) วิสัยทัศน์ หรือจาก ๓.๔ แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map) และส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีไปสู่การปฏิบัติ (โครงการแต่ละโครงการหรือโครงการส่วนใหญ่จะสอดคล้องหรือสัมพันธ์กันกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้)

ข้อ ๒ การพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกภารกิจ : หลักการประเมิน ๑) มีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกภารกิจ ๒) มีการดำเนินการทบทวน แก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) ประชาชนได้ประโยชน์จากการทบทวน แก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*ดำเนินการตามหนังสือ*กระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๙๕.๔/ว ๔๓๕ เรื่อง ข้อแนะนำแนวทางและวีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ข้อ ๓ การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีมีการดำเนินการทบทวนภารกิจแต่ไม่มีภารกิจ ทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก ฯลฯ

*ตรวจสอบตามแนวทาง*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๘ การปรับปรุงภารกิจ หรือ*ตรวจสอบจาก*จากคำสั่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการสอบถามประชาชนเป็นรายบุคคลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling)

ข้อ ๓ แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี : หลักการประเมิน ๑) มีการนำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือสอดคล้องกันหรือเชื่อมโยงกัน ๒) สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ประเด็นปัญหาการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และเชื่อมโยงหลักประชารัฐ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ Thailand ๔.๐ ๓) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี หมายความว่า แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนา รายละเอียดที่ปรากฏในโครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องและเป็นแผนก้าวหน้า และให้หมายความรวมถึงการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี

*ดำเนินการตาม*หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๕๗๙๗ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

*ตรวจสอบจาก*แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) ยุทธศาสตร์ หรือจาก ๓.๓ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๔ แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map) และส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีไปสู่การปฏิบัติ (โครงการแต่ละโครงการหรือโครงการส่วนใหญ่จะสอดคล้องหรือสัมพันธ์กันกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้)

*ตรวจสอบตามแนวทาง*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๑ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

ข้อ ๔ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น : หลักการประเมิน ๑) การติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์โครงการเพื่อความสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ๒) สรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม ๓) ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต ประกอบด้วย ผลกระทบนำไปสู่อนาคต และข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ ผลจากการพัฒนา ๔) ใช้แบบสำหรับการติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ (Quantity) และเชิงคุณภาพ (Quality) ตามที่ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ Key Performance Indicators : KPIs และแสดงให้เห็นถึงผลกระทบ (Impact) อย่างชัดเจน เพื่อนำเสนอผู้บริหารท้องถิ่นปรับปรุง แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน

รายละเอียดสำคัญ การติดตาม (Monitoring) และการประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการที่แตกต่างกัน มีจุดหมายไม่เหมือนกัน แต่กระบวนการทั้งสองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และเมื่อนำแนวคิดและหลักการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) มาประสานใช้ด้วยกันอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ผู้บริหารท้องถิ่น สามารถกำกับดูแล ทบทวน และพัฒนางาน พัฒนาท้องถิ่นตามแผนงาน โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดปัญหาความซ้ำซ้อนของงาน ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

*ดำเนินการ*ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๕๗๙๗ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

*ตรวจสอบจาก*แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล จากการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์และการติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อความสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี เป็นแบบที่กำหนดให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ประกาศใช้งบประมาณรายจ่าย

*ตรวจสอบจาก*แนวทางการพิจารณาการติดตามและประเมินผลโดยการให้คะแนนเป็นการวัดผลเชิงปริมาณ (Quantity) เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนอย่างมีคุณภาพและสามารถนำไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายได้จริง รวมถึงการนำไปดำเนินการให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยประเมินคะแนนจากยุทธศาสตร์และโครงการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

*ตรวจสอบจาก*การใช้แบบสำหรับการติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ (Quantity) และเชิงคุณภาพ (Quality) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ Key Performance Indicators : KPIs และแสดงให้เห็นถึงผลกระทบ (Impact)

ข้อ ๕ ระบบการตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อมูล ข้อเท็จจริง : หลักการประเมิน ๑) มีการมอบอำนาจการตัดสินใจ ๒) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึง-มีการบริการเชิงรุกเพื่อบริการประชาชน ๓) มีสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน เช่น ด้านกายภาพ ด้านการเมือง/การปกครอง ประชากร สภาพทางสังคม ระบบบริการพื้นฐาน ระบบเศรษฐกิจ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ

รายละเอียดสำคัญ ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ต้องมีข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน เช่น ด้านกายภาพ ด้านการเมือง/การปกครอง ประชากร สภาพทางสังคม ระบบบริการพื้นฐาน ระบบเศรษฐกิจ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ตรวจสอบจาก*แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

*ตรวจสอบตามแนวทาง*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๗ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๗.๑ มีการมอบอำนาจการตัดสินใจ : ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) หนังสือหรือคำสั่งมอบอำนาจพร้อมบัญชีการมอบอำนาจแนบท้าย (ไม่ใช่คำสั่งรักษาราชการแทน) (๒) การมอบอำนาจต้องเป็นเรื่องที่มีผลโดยตรงต่อ

ประชาชนและเป็นอำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) สำหรับการมอบอำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบ

๗.๒ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน : มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและงบประมาณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อช่วยลดขั้นตอนเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น (๑) ให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต (๒) การจัดให้มี wi-fi หรืออินเตอร์เน็ตภายในสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) การใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง (๔) การจองคิวขอรับบริการออนไลน์ (๕) แจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS (๖) การแจ้งเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ผ่านระบบออนไลน์ เช่น เว็บไซต์/Line/facebook เป็นต้น

๗.๓ มีการบริการเชิงรุกเพื่อบริการประชาชน : ตัวอย่างการบริการเชิงรุกเพื่อบริการประชาชน เช่น (๑) มีการจัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วมหรือ one stop service (๒) มีการปรับขยายเวลาการให้บริการประชาชนในช่วงพักเที่ยง (๓) มีการจัดชุดบริการเคลื่อนที่ให้บริการนอกสถานที่ หรือในช่วงนอกเวลาราชการ หรือในวันหยุดราชการ (๔) มีการจัดบริการเชิงรุก เช่น การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ หรือการจัดบริการสาธารณะในอำนาจหน้าที่นอกสถานที่ ฯลฯ

ข้อ ๖ การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม : หลักการประเมิน ๑) การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมพัฒนาความรู้ และการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ๓) การทำงานขององค์กร จำนวนกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร ๔) การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้ในองค์กร

<u>รายละเอียดสำคัญ</u> (๑) การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) การส่งเสริมพัฒนาความรู้ (๓) การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๔) การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (๕) การทำงานขององค์กร (๖) จำนวนกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร (๗) การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (๘) การจัดองค์ความรู้ในองค์กร

*<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u>*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๖ การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (๑) ตามหลักเกณฑ์ ก. จังหวัดกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (๒) การฝึกอบรมหมายถึงการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการ (กรณีพนักงานจ้างยังไม่นับรวม) (๓) การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานนั้น

๑.๗ การส่งเสริมพัฒนาความรู้ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑) ตรวจสอบจากโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ (๒) การจัดฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) คำสั่งหรือหนังสือส่งตัวบุคลากร (๔) เอกสารสรุปผลการฝึกอบรม

๑.๘ การพัฒนาบุคลากร : การฝึกอบรมความรู้ในสายงานให้พิจารณาร้อยละของจำนวนสายงานที่มีการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน

*<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u>*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

๓.๑ การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน : มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน (สำนัก/กอง/ฝ่าย) การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบนโยบายและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (๑) การประชุมถ่ายทอดนโยบายอาจเป็นการประชุมโดยผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการกอง ประชุมพนักงานภายในส่วนราชการ (๒) การตรวจสอบจะต้องมีการดำเนินการทุกส่วนราชการ หากมีส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งไม่ดำเนินการถือว่าไม่ผ่านตัวชี้วัดนั้น

๓.๒ การทำงานขององค์กร : องค์กรมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ตรวจสอบการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความสุขพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (๑) มีการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ (๒) มีการจัดประชุมข้าราชการลูกจ้างเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานให้ Clean & Green (๓) มีการจัดกลุ่มในการทำงานสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (๔) กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ

๓.๕ จำนวนกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร : มีกิจกรรมที่ดำเนินการจริง เช่น กิจกรรมการเล่นกีฬาระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นร่วมกับบุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน หรือผู้บริหารท้องถิ่นมีอัธยาศัยโอบอ้อมอารี ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ตีหน้ายักษ์-มาร เกรี้ยวกราดใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

<u>*ตรวจสอบตามแนวทาง*</u>แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๔ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : (๑) มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร (๒) มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นภายในองค์กร เช่น สรุปข้อมูลข่าวสาร จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น (๓) มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์กรเพื่อรับทราบปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการบริหารงาน (๔) มีการจัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานได้ตามระเบียบ (๕) มีการสรุปผลการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการเรียนรู้โดยระบุข้อเสนอแนะการปรับปรุงหรือการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ขององค์กร (๖) มีการเตรียมการพนักงานเพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีหรือปรับโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

๔.๔ การจัดองค์ความรู้ในองค์กร : การจัดความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การจำแนกความรู้นั้น ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง : (๑) จำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร (๒) จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วย กิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ (๓) มีการประชุมส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์หรือจัดทำเป็นแผนงาน (๔) ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้

ข้อ ๗ การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร : หลักการประเมิน ๑) การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีที่สอดคล้องกับการวางแผนและบริหารกำลังคน ๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>*รายละเอียดสำคัญ*</u> (๑) การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีที่สอดคล้องกับการวางแผนและบริหารกำลังคน (๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>*ตรวจสอบตามแนวทาง*</u>แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี : มีการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีที่สอดคล้องกับการวางแผนและบริหารกำลังคน (๑) มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน (๒) มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ เป็นต้น

๑.๒ *การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ* : มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑) มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี (๒) มีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ ความสามารถในประเด็นใด

๑.๕ *การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร* : มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑) มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร/แผนพัฒนาบุคลากร/กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/มีการประชุมคณะทำงาน/และปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร (๒) การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ *การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* : มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (๑) ตามหลักเกณฑ์ ก. จังหวัดกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (๒) การฝึกอบรมหมายถึงการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการ (กรณีพนักงานจ้างยังไม่นับรวม) (๓) การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานนั้น

ข้อ ๘ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานในองค์การที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างชัดเจน : หลักการประเมิน ๑) การนำระบบการให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต ๒) มีการใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง ๓) มีการจองคิวขอรับบริการออนไลน์และการแจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS หรือในลักษณะเดียวกันนี้ ๔) ใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอเนกประสงค์ (Smart Card Reader) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (Citizen Feedback)

<u>*รายละเอียดสำคัญ*</u> (๑) การนำระบบการให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต (๒) มีการใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง (๓) มีการจองคิวขอรับบริการออนไลน์และการแจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS หรือในลักษณะเดียวกันนี้ (๔) ใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอเนกประสงค์ (Smart Card Reader) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (Citizen Feedback)

<u>*ตรวจสอบตามแนวทาง*</u>แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๗ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน *๗.๒ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน* : (๑) การนำระบบการให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต (๒) มีการใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง (๓) มีการจองคิวขอรับบริการออนไลน์และการแจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS หรือในลักษณะเดียวกันนี้

<u>*ตรวจสอบจาก*</u> หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๒๖๕๖ เรื่อง การยกเลิกสำเนาเอกสาร (สำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน) ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๔๒๒๒ เรื่อง การยกเลิกสำเนาเอกสาร (สำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๑ และหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๐๘๗๙ เรื่อง การยกเลิกสำเนาเอกสาร (สำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ *บทสรุป* : ใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอเนกประสงค์ (Smart Card Reader) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (Citizen Feedback) เพื่อรองรับการยกเลิกสำเนาเอกสารในกระบวนงานการลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเงินเบี้ยความพิการ และ การขอรับการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์

<u>*เทคโนโลยีหรือเทคนิควิทยา*</u> : มีความหมายค่อนข้างกว้าง โดยทั่วไปหมายถึงธรรมชาติวิทยาและต่อเนื่องมาถึงวิทยาศาสตร์ มาเป็นวิธีการปฏิบัติและประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ อันก่อให้เกิดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร แม้กระทั่งองค์ความรู้นามธรรมเช่น ระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น *เทคโนโลยีก่อเกิดผลกระทบต่อสังคมและในพื้นที่ที่มีเทคโนโลยีเข้าไปเกี่ยวข้อง*ในหลายรูปแบบ เทคโนโลยีได้ช่วย

ให้สังคมหลาย ๆ แห่งเกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจมากขึ้นซึ่งรวมทั้งเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน ในหลาย ๆ ขั้นตอนของการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีได้ ก่อให้ผลผลิตที่ไม่ต้องการ หรือเรียกว่ามลภาวะ เกิดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติและเป็นการทำลายสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีหลาย ๆ อย่างที่ถูกนำมาใช้มีผลต่อค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคม เมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นก็มักจะถูกตั้งคำถามทางจริยธรรม

เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ได้ถูกนำมาประยุกต์ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ เพื่อนำไปใช้ประมวลผลข้อมูลในงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ ก็เพื่อต้องการให้การทำงานมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งสารสนเทศหรือผลลัพธ์ที่ได้นั้นยังมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ สามารถแลกเปลี่ยนหรือค้นหาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นด้วย เทคโนโลยีที่นำมาใช้ประมวลผลหรือจัดการกับข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้อง การนั้น เรียกว่า “เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)” ซึ่งปัจจุบันถูกนำไปใช้งานในด้านต่าง ๆ มากมาย สำหรับงานด้านบริหาร ซึ่งเป็นงานที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องอาศัยสารสนเทศเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ซึ่งนับว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก จึงได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑. *ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ* (Decision Support System : DSS) เป็นระบบที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเตรียมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้ระบบที่เป็นผู้บริหาร โดยสารสนเทศนี้ มักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Decision) หรือแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Decision) ที่เป็นการตัดสินใจต่อเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าหรือคาดการณ์ได้ยาก ระบบสนับสนุนการตัดสินใจเป็นระบบที่ส่งเสริมให้ผู้ใช้สามารถกระทำการตัดสินใจได้ด้วยความชาญฉลาด

๒. *ระบบสนับสนุนการทำงานแบบกลุ่ม* (Group Support System : GSS) คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น การประชุมทางไกล การถ่ายโอนข้อมูลจากคอมพิวเตอร์เครื่องหนึ่งไปยังอีกเครื่องหนึ่ง เป็นต้น ระบบสนับสนุนการทำงานแบบกลุ่มเป็นระบบที่มีความสำคัญต่อระบบสนับสนุนการตัดสินใจมาก ทั้งนี้ ก็เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจแบบกล่มได้ ดังนั้น โดยทั่วไปจึงมักเรียกระบบสนับสนุนการทำงานแบบกลุ่ม ว่า “ระบบสนับสนุนการตัดสินใจแบบกลุ่ม (Group Decision Support System)” หรือ “ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Meeting System)”

๓. *ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์* (Geographic Information System : GIS) คือ ระบบสารสนเทศที่ใช้จัดการข้อมูลทางด้านภูมิศาสตร์ตั้งแต่ การจัดเก็บ ประมวลผล วิเคราะห์ และแสดงผลข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ภาพถ่าย (ภาพถ่ายดาวเทียม ภาพถ่ายทางอากาศ) ข้อมูลสภาพภูมิศาสตร์ พื้นที่ ประชากร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภูมิศาสตร์ทั้งหมดโดยซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์จะช่วยให้ผู้ใช้สามารถจัดการ เรียกใช้ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์ที่ต้องการได้

๔. *ปัญญาประดิษฐ์* (Artificial Intelligence : AI) หมายถึง ศาสตร์แขนงหนึ่งของวิทยาศาสตร์การคอมพิวเตอร์ ที่ต้องการประดิษฐ์เครื่องจักร เช่น คอมพิวเตอร์ หรือหุ่นยนต์ ให้สามารถคิดและมีพฤติกรรมเลียนแบบมนุษย์ในกระบวนการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้ ซึ่งอาจจะต้องมีการวินิจฉัย หาเหตุผล จากความรู้ที่จัดเก็บไว้ และนำความรู้นั้นมาเชื่อมโยงเพื่อหาข้อสรุปหรือผลลัพธ์ของปัญหานั้นได้ในที่สุด

๕. *คอมพิวเตอร์โครงข่ายใยประสาท* (Neural Network Computing) หรือ “โครงข่ายใยประสาทเสมือน (Artificial Neural Network : ANN)” หมายถึง คอมพิวเตอร์ที่สามารถเลียนแบบการทำงานของสมองมนุษย์ได้ ด้วยการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้ได้ในคราวละมาก ๆ นอกจากนี้ ยังสามารถรับและจดจำสารสนเทศในรูปแบบที่เป็นประสบการณ์ได้ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อเท็จจริงทั้งหลายเข้าด้วยกันเพื่อหาข้อสรุป และใช้ประสบการณ์ที่จัดเก็บไว้มาเรียนรู้และทำความเข้าใจว่า ข้อเท็จจริงใหม่ที่ได้รับเข้ามามีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร เพื่อทำการปรับปรุงองค์ความรู้ให้มีความทันสมัยเพื่อประโยชน์ในอนาคต

๖. *ระบบความเป็นจริงเสมือน* (Virtual Reality System) หมายถึง ระบบที่ช่วยให้ผู้ใช้ระบบเคลื่อนไหวจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมที่ถูกจำลองขึ้นโดยคอมพิวเตอร์ได้ (Computer Simulated Environment) ระบบความเป็นจริงเสมือนถูกนำมาใช้ในกับงานด้านต่าง ๆ เช่น ใช้ในการฝึกทหาร ฝึกขับรถบรรทุกภายใต้สภาพพื้นที่แตกต่างกัน ใช้แสดงแบบจำลองบ้านและอาคารบนเว็บไซต์ แสดงแบบจำลองของสินค้า หรือแสดงแบบจำลองห้องพักของโรงแรม เป็นต้น

๙. การปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ : หลักการประเมิน ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติตน ประพฤติตน การครองตน และการแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

แนวทางการให้คะแนนการประเมิน : ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติตน ประพฤติตน การครองตน และการแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

อัตวิสัยหรือจิตวิสัย (subjectivity) หมายถึง มุมมองหรือความคิดเห็นของบุคคล โดยเฉพาะสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความเชื่อ หรือความต้องการ อาจหมายถึงแนวความคิดส่วนบุคคลที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ ซึ่งตรงข้ามกับความรู้และความเชื่อที่มีพื้นฐานอยู่บนข้อเท็จจริง ในทางปรัชญา คำนี้มักมีความหมายตรงข้ามกับปรวิสัย

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (๑) ความอุตสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยยึดหลักประหยัด คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ : ปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาท้องถิ่น งานตามนโยบายแห่งรัฐด้วยความอุตสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบงานสอนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ดูแล เอาใจใส่บุคลากรในการทำงาน ประชาชนในท้องถิ่น หน่วยงานราชการและผู้ผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีความรู้ ความประพฤติที่ดี สร้างสังคมให้สงบสุข สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจให้เสร็จทันเวลา พร้อมทั้งประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างเรียบง่ายและประหยัดโดยใช้ทรัพยากรในหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตนตามหลักศาสนา **:** ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักของศาสนา หลีกเลี่ยงอบายมุขทุกชนิด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา การทำบุญ การบริจาค การเสียสละ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นนิสัย แนะนำตักเตือนผู้ร่วมงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้หลีกเลี่ยงอบายมุขทุกชนิด ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนเสมอ

(๓) การยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัด การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย : ประพฤติปฏิบัติตน กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม ชอบด้วยกฎหมาย โดยการไม่กระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ช่วยรักษาและทะนุบำรุงศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม ตามสมควร ให้ความสำคัญในการดูแล อบรมสั่งสอนผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด การกระทำผิดกฎหมาย สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ร่วมรณรงค์ ส่งเสริมให้และความรู้ ในกิจกรรมรณรงค์วันต่อต้านยาเสพติด กิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน การรักษาสิ่งแวดล้อม หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดในลักษณะดังกล่าว

(๔) การยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง : ผู้บริหารท้องถิ่นได้ประพฤติปฏิบัติตน ในการใช้สิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย โดยการไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งต่าง ๆ ที่เรามีสิทธิในการเลือกตั้งทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งสมาชิกผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยวางตัวเป็นกลาง และยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๕) การมีส่วนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม **:** มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัด มัสยิด โบสถ์ โรงเรียนและหมู่บ้าน/ชุมชนในการการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย และสิ่งแวดล้อม โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา งานประจำปีของหมู่บ้าน/ชุมชน กิจกรรมวันลอยกระทง วันสงกรานต์ กิจกรรมวันพ่อ วันแม่แห่งชาติ และกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมจัดหรือจัดร่วมกับหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อเป็นการส่งเสริมและช่วยกันรักษาประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามร่วมทั้งปลูกจิตสำนึกที่ดีของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน และร่วมขับเคลื่อนการเสริมสร้างหรือการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ ทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและศึกษามานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือ ภาวะผู้นำ ก็คือ ความคิดริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของ

ความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม หรือ ภาวะผู้นำคือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้จึงเป็นศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น ๔ ประการ

(๑) การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

(๒) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

(๓) การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

(๔) การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

ข้อ ๑๐ มีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ : หลักการประเมิน ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

แนวทางการให้คะแนนการประเมิน : ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

การทุ่มเท (devotion) เทลงไป/ทับถมลงไปมาก ๆ/ยอมเสียสละเงินทองหรือความคิดเป็นอย่างมาก/ยอมเสียสละให้อย่างล้นเหลือหรือเต็มกำลังความสามารถ เช่นทุ่มเทเงินทอง ทุ่มเทกำลังความคิด *ตัวอย่าง* ประโยคการทุ่มเทงบประมาณหลายสิบล้านบาทในการก่อสร้างถนนและขยายไหลถนนกระทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

มุ่งมั่น (engrossed) ตั้งใจ/ตั้งใจอย่างแน่วแน่/ตั้งใจอย่างแน่วแน่ เช่น เขามุ่งมั่นในการทำความดี ตั้งใจทำอย่างจริงจัง (definition) *ความมุ่งมั่น ตั้งใจ* พจนานุกรมศัพท์ทางการแพทย์ ให้ความหมายว่า (๑) การกระทำหรือสถานะของ การมีความตั้งใจ : การคิดหรือการให้ความสนใจกับสิ่งที่กระทบประสาทสัมผัส (๒) เงื่อนไขของสิ่งมีชีวิตที่เลือกตระหนักหรือรับรู้; กล่าวโดยเฉพาะเจาะจง เป็นความซับซ้อนของการปรับแต่ง neuromuscular ที่ยอมให้เกิด excitability หรือการตอบสนองสูงสุดต่อกลุ่มของสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า

<u>การอุทิศตน</u> หมายถึง การบำเพ็ญตนเพื่อให้ตนและผู้อื่นได้ประโยชน์ จากการบำเพ็ญของเรา/ของพวกเรา/แล้วคนทั้งหลายได้ประโยชน์จากการกระทำของเรานั่นเอง ในโอกาสต่าง ๆ/เพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ๆ

<u>รับผิดชอบ</u> ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น ผู้บริหารท้องถิ่นรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากสั่งใช้จ่ายที่ผิด นายกจะรับผิดชอบทุกอย่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ฯลฯ *รับผิดชอบ* ยอมรับผลดีและผลเสียของสิ่งที่ได้ทำไป "รับผิดชอบค่าเสียหายที่ใช้งบประมาณที่ไม่ถูกต้อง" “รับเป็นธุระจัดการให้ชาวบ้านได้ผ่อนคลายความทุกข์ลงไปได้”

<u>ภาระรับผิดชอบหรือภาระความรับผิด</u> (accountability) หมายถึง ความรับผิดและรับชอบในผลของการกระทำตามบทบาทหน้าที่ของผู้กระทำ ผู้กระทำคือผู้บริหารท้องถิ่นในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำใด ๆ ก็ตามที่ส่งผลต่อประชาชนทั้งดีและไม่ดี การใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องแสดงให้เห็นได้ว่าตนได้ใช้อำนาจที่ได้รับมอบ รวมทั้งได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเรียบร้อย ความหมายที่สองคือ รูปแบบต่าง ๆ ในอันที่จะให้เกิดความแน่ใจได้ว่า ค่านิยมของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจหรือความรับผิดชอบมีความสอดคล้องต้องกันกับค่านิยมของผู้ที่มอบอำนาจ และค่านิยมนั้นต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารท้องถิ่นจะกระทำได้

๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ

☐ ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเกิดประโยชน์สูงสุด

☐ เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ (๓ คะแนน)		
๒	มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real time (๓ คะแนน)		
๓	ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ (๔ คะแนน)		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ.....

คำอธิบาย ๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ

ใช้ตอบคำถามหรือให้คะแนนข้อ ๑. มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ และ ๒. มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real time

๑. CCIS : (Child Development Center Information System) **เรียกย่อว่า ซี-ซี-ไอ-เอส** หมายถึง ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น เฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการนำเข้าข้อมูลในระบบ เช่นเดียวกับระบบ SIS หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ กองพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น (กศ.)

CCIS : เพื่อรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลข้าราชการ ครูผู้ดูแลเด็ก ข้อมูลหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เดิม)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก และข้อมูลเด็กเล็กประกอบการพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณ (สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๒. SIS : (School Information System) เรียกย่อว่า เอส-ไอ-เอส หมายถึง ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ซึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องนำเข้าข้อมูลจำนวนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา ถ่ายโอนภารกิจ ลงในระบบ SIS ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๐ มิถุนายนของทุกปีเพื่อใช้ประกอบการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และใช้เป็นฐานเสนอสำนักงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณ (เงินอุดหนุนทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่น ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวัน เงินอุดหนุนสำหรับส่งเสริมศักยภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ ค่าครุภัณฑ์ทางการศึกษา เป็นต้น หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ กองพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น (กศ.)

๓. e-Plan : (Electronic Plan) **เรียกย่อว่า อี-แพลน** หมายถึง ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องนำข้อมูลหลักเข้าสู่ระบบดังนี้ ข้อมูลยุทธศาสตร์ ข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อมูลการขออนุมัติงบประมาณ ข้อมูลการลงนาม ในสัญญาโครงการ ข้อมูลการเบิกจ่ายข้อมูลรายรับ-รายจ่าย และการรายงานผลตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ เช่น เรื่องยาเสพติด หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้คือ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)

๔.e-LAAS : e-LAAS (Electronic Local Administrative Accounting System) **เรียกย่อว่า อี-ลา-แอส** หมายถึง ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำเทศบัญญัติ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย วางฎีกาเบิกจ่าย เมื่อมีรายการที่ต้องจ่าย จ่ายเงินทุกครั้งที่มีการรับจริงทุกประเภท จัดซื้อ/จ้างที่ต้องซื้อ/จ้าง ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลผู้เสียภาษี จัดทำเช็คเพื่อให้ระบบลงบัญชีและออกรายงานการเงินและตรวจสอบได้ทุกวันซึ่งทำให้ผู้จัดสรรงบประมาณและผู้ใช้จ่ายงบประมาณ สามารถตรวจสอบ ติดตามและรายงานผลได้อย่างรวดเร็ว เป็นปัจจุบัน ดังนั้น ภาพรวมของระบบ e-LAAS จึงจัดทำขึ้นเพื่อรองรับระบบ e-Government ของภาครัฐอันเป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น รวมถึงการบริหารงบประมาณที่สะดวกรวดเร็ว ซึ่งระบบดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงข้อมูลในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสอดคล้องกับนโยบาย ปฏิรูประบบบัญชีภาครัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น (สน.คท.)

๕. ele : ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและทะเบียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บันทึกผ่านทางเว็บไซต์ของระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งโดยตรง http:ele.dla.go.th เป็นการบันทึกข้อมูลกรณีมาจากประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๘๕/๒๕๕๗ การบันทึกข้อมูลกรณีมาจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑/๒๕๕๗ กรณีที่มีการเลือกตั้งแบบปกติ กรณีเลือกตั้งแทนตำแหน่งว่าง (เลือกตั้งซ่อม)

ele : ระบบรายงานเป็นเมนูที่ใช้สำหรับหรับตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลในภาพรวมทั้งหมดของข้อมูลที่ได้บันทึกในระบบสามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยให้บริการข้อมูลกับภาคราชการ ภาคการเมือง ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม สื่อ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา องค์กรอิสระและผู้ที่สนใจเพื่อนำไปวิเคราะห์วางแผนและการตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล

๖. INFO : (Information DLA) เรียกย่อว่า อิน-โฟ หมายถึง ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งข้อมูลที่แสดงในระบบเป็นข้อมูลที่นำเข้าโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ด้านสังคม เศรษฐกิจ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเงินการคลัง หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศท้องถิ่น (ศส.)

๗. LTAXGIS or LTAX : LTAX เรียกย่อว่า แอล-แท็กซ์ หมายถึง โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้าง ข้อมูลเกี่ยวกับป้าย ข้อมูลเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบกิจการค้าและการคำนวณภาษีแต่ละประเภท การรับยื่นแบบชำระภาษี การประเมินภาษี และการรับชำระภาษี รวมถึงการออกแบบรายงานต่าง ๆ ในระบบงานแผนที่ ในการใช้งานจริงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดาวน์โหลดโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐) นำไปใช้ร่วมกับโปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS) หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น (สน.คท.)

๘. Welfare : ***ระบบสารสนเทศเบี้ยยังชีพ*** หรือ ระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้ดูแลระบบและเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ของผู้รับเบี้ยยังชีพ เพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถให้บริการประชาชนในการขอรับเบี้ยยังชีพได้อย่างถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว

๙. อื่น ๆ

ใช้ตอบคำถามหรือให้คะแนนข้อ ๓. *มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ*

<u>หลักการสำคัญ</u> : ความพึงพอใจของประชาชนคือสิ่งสำคัญเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่นหรือผู้มารับบริการสาธารณะในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ให้บริการประชาชนพร้อมที่จะรับฟังและนำไปพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีความสุขและยิ้มได้เสมอ (Smile) บนฐานการบริการที่ประทับใจ ผู้บริหารท้องถิ่นจึงควรใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ

๑. <u>การตรวจสอบ</u> : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ

๒. <u>การตรวจสอบ</u> : กรณีไม่มีหรือใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ใช้เว็บไซต์หรือเฟสบุ๊คขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงให้เห็นถึงการประเมินความพึงพอใจหรือผลจากงานบริการประชาชน (Services) (สามารถดูตัวอย่างได้จากเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี) หรือ

๓. <u>การตรวจสอบ</u> : กรณีไม่สามารถดำเนินการได้ตาม ๑. และ ๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๔ การบริการประชาชน ข้อ ๔.๓ การประเมินความพึงพอใจของประชาชน ณ จุดบริการ (กรณีเกณฑ์คะแนนได้ ๕ คะแนนให้ได้รับคะแนน ๒ คะแนน กรณีได้เกณฑ์คะแนนได้ ๑ หรือ ๓ คะแนนให้ได้รับคะแนน ๑ คะแนน หรือ

๔. <u>การตรวจสอบ</u> : กรณีประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นการปฏิบัติงานดังกล่าวก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน(ให้คะแนนได้ไม่เกิน ๒ คะแนน)

หมายเหตุ : กรณีได้ข้อ ๑. และ ข้อ ๒. ให้ได้รับคะแนน ๔ คะแนน

๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ

☐ **การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ** หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการบริหารจัดการภายใน การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การบริการภาครัฐ และการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์

☐ เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน (๖ เดือน/๑๒ เดือน)

☐ แบบประเมินมี ๒ ข้อ ข้อละ ๕ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบันทึกข้อมูลตามฐานข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้ (๕ คะแนน) ๑.๑ ด้านระบบงานสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-Plan) (๑ คะแนน)		
	๑.๒ ด้านข้อมูลการบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑ คะแนน)		
	๑.๓ ด้านฐานข้อมูลการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น (๑ คะแนน)		
	๑.๔ ด้านบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) (๑ คะแนน)		
	๑.๕ ด้านข้อมูลศูนย์ช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑ คะแนน)		
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน) เช่น - ให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต - การจัดให้มี wi-fi หรืออินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - การใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง - แจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS ฯลฯ		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ .....

คำอธิบาย ๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับข้อ ๑ – ๑๐ มาปรับใช้ในการให้คะแนน

๒. กรณีไม่สามารถให้คะแนนได้จากข้อ ๑ หรือข้อมูลที่มีอยู่ในตัวของคำถามข้อ ๑ – ๑๐ ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน (ให้คะแนนได้ไม่เกิน ๒ คะแนน)

๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

☐ **การประเมินคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ** คือ การประเมินการปฏิบัติงาน/บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การไม่เลือกปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ

☐ **คุณธรรม (Integrity)** คือ การปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม

☐ **จริยธรรม (Ethics)** คือ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างคุณค่าของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

☐ แบบประเมินจำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม			
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำและดำเนินโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ตลอดจนการจัดทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์ที่ดำเนินการโดยข้าราชการพนักงานขององค์การ		
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม			
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำประกาศฯ นโยบายคุณธรรม จริยธรรม		
๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำประกาศฯ เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น		
๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ		
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี		
๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต		
๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำนโยบายการบริหารความเสี่ยง และดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วน		
๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ป.ป.ช. สำนักงาน ปปท. และสถาบันพระปกเกล้า		
๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำรายงานผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		
๑๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ.....

คำอธิบาย ๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับข้อ ๑ – ๑๐ มาปรับใช้ในการให้คะแนน *หรือ*

๒. ปรากฏอยู่ในแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรณีไม่สามารถให้คะแนนได้จากข้อ ๑ หรือข้อ ๒ หรือข้อมูลที่มีอยู่ในตัวของคำถามข้อ ๑ – ๑๐ ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน (ให้คะแนนได้ไม่เกิน ๒ คะแนน)

๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

☐ เป็นการสำรวจปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

☐ แบบประเมินจำนวน ๕ ข้อ ข้อละ ๒ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชุมถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน		
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย		
๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของข้าราชการ		
๔	ผู้บริหารท้องถิ่นนำผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชามาปรับปรุง เพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....

คำอธิบาย ๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับข้อ ๑ – ๕ มาปรับใช้ในการให้คะแนน

๒. กรณีไม่สามารถให้คะแนนได้จากข้อ ๑ หรือข้อมูลที่มีอยู่ในตัวของคำถามข้อ ๑ – ๕ ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

☐ **การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน** หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ของแผนงาน โครงการ กระบวนการ ข้อมูลสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ซึ่งในการบูรณาการนั้นจะต้องเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น พร้อมกำหนดแผนงานการบูรณาการร่วมกัน รวมถึงกำหนดเป้าหมายการดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

☐ เกณฑ์การให้คะแนน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (กรณีที่ดำเนินการด้านใดด้านหนึ่ง)

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างน้อยหนึ่งด้าน (ยกเว้นโครงการที่หน่วยงานของรัฐจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ และโครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ) ดังนี้ ☐ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ☐ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ☐ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ☐ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ☐ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ☐ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน .....

คำอธิบาย ๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration) ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าวก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

๑. คณะทำงานมี ๒ คณะ

๑.๑ คณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด

๑.๒ คณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ

๒. คณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด (แต่งตั้งจาก)

<u>ก. องค์ประกอบ</u>

๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นหัวหน้าคณะทำงาน

๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งอยู่ในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ระดับจังหวัด) (ก.จ.จ.) เป็นคณะทำงาน

๓) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ระดับจังหวัด) (ก.ท.จ.) เป็นคณะทำงาน

๔) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบล (ระดับจังหวัด) (ก.อบต.) เป็นคณะทำงาน

๕) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นคณะทำงานและเลขานุการ

ลำดับที่ ๒) – ๓) - ๔) แต่งตั้ง ๒ – ๔ คน

<u>ข. อำนาจหน้าที่</u>

๑) ตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินตนเองของผู้บริหารท้องถิ่น กรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกเทศมนตรี (เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง)

๒) รวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นจากคณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ เพื่อดำเนินการกลั่นกรองผลการประเมินก่อนเสนอให้กับ***<u>ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามผลการประเมิน</u>***

๓) สำหรับคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัดจังหวัดชลบุรี ให้ดำเนินการกลั่นกรองผลการประเมินในส่วนของเมืองพัทยาด้วย

(หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๒/๗๐๖๐ เรื่อง ปรับปรุงแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) กรณีเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี)

๓. คณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ (แต่งตั้งจาก)

<u>ก. องค์ประกอบ</u>

๑) นายอำเภอ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน

๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอหรือปลัดอำเภอที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๒ - ๔ คน เป็นคณะทำงาน

๓) ท้องถิ่นอำเภอ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ

<u>ข. อำนาจหน้าที่</u>

๑) ตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินตนเองของผู้บริหารท้องถิ่นในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกเทศมนตรี (เทศบาลตำบล) ส่งให้กับคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด

๒) ดำเนินการกลั่นกรองผลการประเมินก่อนเสนอให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามประเมิน

๔. แบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประกอบด้วย

๔.๑ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๒ ส่วนที่ ๒ แบบประเมินผลการดำเนินงาน ในประเด็น ๑๐ ข้อคำถาม

๑) การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)

๒) มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน

๓) การประหยัดงบประมาณ

๔) การกำกับดูแลการทุจริต

๕) ภาวะผู้นำ

๖) ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ

๗) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ

๘) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

๙) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๐) การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

๕.แบบสรุปผลการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

๕.๑ แบบสำหรับผู้ประเมินตนเอง (ผู้บริหารท้องถิ่น)

๕.๒ แบบสำหรับระดับอำเภอ

๕.๓ แบบสำหรับระดับจังหวัด

๕.๔ แบบสรุปรวมระดับอำเภอและระดับจังหวัด *(เรียกว่า สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ของ ก.พ.ร.)*

(หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๙๐๖ เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒)

๖. กำหนดวันรายงานผลวันสุดท้ายในระดับจังหวัด

วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒

(หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๙๐๖ เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ(ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒)

<u>การรายงานผล</u>

จังหวัดรายงานผลภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

แบบสรุปประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

ชื่อ – สกุล.....ตำแหน่ง.....

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

หน่วยงาน.....อำเภอ.....จังหวัด.....

☐ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) (ประเมินรอบนี้)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนนการประเมินตนเอง (ผู้บริหารท้องถิ่น)
๑. การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)	
๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน	
๓. การประหยัดงบประมาณ	
๔. การกำกับดูแลการทุจริต	
๕. ภาวะผู้นำ	
๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ	
๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ	
๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ	
๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	
๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)	
รวมคะแนน	

ลงนาม.....ผู้ประเมินตนเอง

(.....)

นายกอบต./นายกเทศมนตรี/นายก อบจ. .....

วันที่.....





แบบสรุปประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

อำเภอ..... จังหวัด.....

☐ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) (ประเมินรอบนี้)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ลำดับที่	ประเภทของ อปท.	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน (คะแนนเต็ม)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	รวม
				๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐
๑	เทศบาลตำบล ก.	นาย.....	ประเมินตนเอง											
			ความเห็นคณะทำงานตรวจสอบ ฯ											
๒	องค์การบริหารส่วนตำบล ข.	นาง.....	ประเมินตนเอง											
			ความเห็นคณะทำงานตรวจสอบ ฯ											
๓		นางสาว.....	ประเมินตนเอง											
			ความเห็นคณะทำงานตรวจสอบ ฯ											

ลงนาม.....ผู้ประเมิน

(.....)

หัวหน้าคณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ

วันที่.....

แบบสรุปประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

จังหวัด.....

☐ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) (ประเมินรอบนี้)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ลำดับที่	อำเภอ	ประเภทของ อปท.	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน (คะแนนเต็ม)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	รวม
					๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐
๑	เมือง ก.	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ก.	นาย.....	ประเมินตนเอง											
				ความเห็นคณะทำงานกลั่นกรองฯ											
๒		เทศบาลนคร ข.	นาง.....	ประเมินตนเอง											
				ความเห็นคณะทำงานกลั่นกรองฯ											
๓		เทศบาลเมือง ค.	นางสาว.....	ประเมินตนเอง											
				ความเห็นคณะทำงานกลั่นกรองฯ											

ลงนาม.....ผู้ประเมิน

(.....)

หัวหน้าคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด

วันที่.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

(แบบสรุปรวมระดับอำเภอและระดับจังหวัด)

แบบสรุปประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

จังหวัด.....

☐ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) (ประเมินรอบนี้)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ลำดับที่	อำเภอ	ประเภทของ อปท.	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน (คะแนนเต็ม)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	รวม
					๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐
๑	เมือง ก.	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ก.	นาย.....	ประเมินตนเอง											
				ผู้บังคับบัญชาประเมิน											
๒		เทศบาลนคร ข.	นาง.....	ประเมินตนเอง											
				ผู้บังคับบัญชาประเมิน											
๓		เทศบาลเมือง ค.	นางสาว.....	ประเมินตนเอง											
				ผู้บังคับบัญชาประเมิน											

ลงนาม.....ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

วันที่.....

หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
ส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๒๓๑๒
โทรสาร. ๐ ๒๒๔๑ ๖๙๕๖

ผู้ประสานงานข้อมูล

นายสุรินทร์ ปัญญาจันทร์	ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น
นายสุริยะ หินเมืองเก่า	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการจัดการท้องถิ่น
นายไพศาล พันธุระ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
นางสาวชนเนษฎ์ แก้วพุฒ	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน