๕๐๖



ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๙๑๑

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช
ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ออกประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

ก.อบต.จังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) รายละเอียดปรากฏตามสำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลขอให้ถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นาย ช โชคชัย คำแหง)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช
ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๗๕๓๕-๖๑๔๔ ต่อ ๒๒



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๒ โครงสร้าง ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

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

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

/๖.๔ ตำแหน่ง...

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้นเป็นระดับกลาง นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

(๒.๑) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างาน สำหรับปริมาณงานและคุณภาพของงานให้พิจารณาจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๒.๒) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.อบต. กำหนด

ข้อ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

การกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต. และผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

<u>เกณฑ์พื้นฐาน</u> ให้ผ่านการประเมิน ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) การตรางบประมาณรายจ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๘๐ ล้านบาท ขึ้นไป

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยรวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

/(๓) ความพร้อม...

(๓) ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง ตำแหน่งสายงานผู้บริหารต้องไม่มีอัตราว่าง และสายงานผู้ปฏิบัติต้องว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

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

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบทุกองค์ประกอบ จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

<u>เกณฑ์ปริมาณงาน</u> ให้ ก.อบต.จังหวัด ประเมินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดปริมาณงานที่ ก.อบต. กำหนด และตัวชี้วัดด้านการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธานกรรมการ

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

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

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

(๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน กรรมการ

(๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เลขานุการ

ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดปริมาณงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. ประมวลผลคะแนนประเมินตัวชี้วัดปริมาณงานตามข้อ ๑ และผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลง ครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อนองค์การบริหารส่วนตำบลยื่นขอประเมินปริมาณงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องได้คะแนนตัวชี้วัดปริมาณงานที่ ก.อบต. กำหนด และค่าคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อรวมคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้วต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. รายงาน ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินปริมาณงาน

ทั้งนี้ เกณฑ์ปริมาณงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด

/เกณฑ์ประสิทธิภาพ...

<u>เกณฑ์ประสิทธิภาพ</u> ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่น หรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย ๓ ด้านใน ๖ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)

(๒) ด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

(๓) ด้านการเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)

(๔) ด้านการสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)

(๕) ด้านการบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)

(๖) ด้านการปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน (ASEAN Socity)

โดยให้ ก.อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือก ประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนส่วนราชการ ที่ ก.อบต. คัดเลือก จำนวน ๑ คน กรรมการ

(๓) เลขานุการ ก.อบต. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต. ที่เลขานุการ ก.อบต. มอบหมาย จำนวน ๑ คน กรรมการ

(๔) ผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ใน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือก จำนวน ๑ คน กรรมการ

(๕) เลขานุการ อ.ก.อบต. โครงสร้าง กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน ตามที่เลขานุการ ก.อบต. มอบหมาย

คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ประสิทธิภาพ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลงานที่กำหนดอย่างน้อย ๓ ด้านใน ๖ ด้าน

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำผลงาน โดยระบุเหตุผลความจำเป็น ผลสัมฤทธิ์ทั้งเชิงปริมาณงาน และเชิงคุณภาพที่ชัดเจน

๓. เกณฑ์ประสิทธิภาพ กำหนดเกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพิเศษ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๘.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามข้อ ๗ และมีเงื่อนไข คือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาท ขึ้นไป

๘.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด กรณีขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง จำนวน ๑ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

/๘.๓ ตำแหน่ง...

๘.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูง ได้ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด

๘.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในหมวด ๔ บทเฉพาะกาล ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศนี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามประกาศฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

ข้อ ๑๓ เมื่อประกาศปรับปรุงโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่ง ระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ แต่หากเป็นตำแหน่งว่างให้ปรับเป็นระดับกลาง หรือกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่หากประสงค์จะปรับเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ได้ก็ต่อเมื่อมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาเฉลี่ยรวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบในการปรับเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ได้

(๒) กรณีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่งหรือกรณีเป็นตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

(๓) กรณีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและขนาดกลางเดิมที่มีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเดิมพ้นจากตำแหน่งหรือกรณีเป็นตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่เดิมให้กำหนดตำแหน่งตามเดิมได้”

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

“ข้อ ๑๔ ให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่างให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต.กำหนด ต่อไปได้

/กรณีผู้ดำรง...

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่างให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด กำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๑๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนประกาศนี้ใช้บังคับให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นาย ช โชคชัย คำแหง)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช
ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

(ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

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

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

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน กรรมการและเลขานุการ

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

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) โดยการคำนวณให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมานั้น รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ผ่านมา

๑.๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตราในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง

/ตัวอย่าง...

<u>ตัวอย่าง</u> องค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดังนี้

๑) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท มีอัตราว่าง จำนวน ๕ อัตรา มีการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจริง จำนวน ๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท จ่ายจริงจำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

- เงินเดือน ค่าจ้าง คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๒ จำนวน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี ๒๕๖๒ จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ๑๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี ๒๕๖๒ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๗.๕๐

๒) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

- เงินเดือน ค่าจ้าง คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๓ รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) จำนวน ๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

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

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

๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๓ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ อย่างชัดเจน จากนั้นให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาการมอบหมายงานดังกล่าวว่าสมควรให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ หากเห็นสมควรให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรายงานขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามจำนวนที่ ก.อบต. กำหนด ส่วนตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นระดับใดนั้น ให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

/สำหรับ...

สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง มีเงื่อนไขเพิ่ม จำนวน ๒ เงื่อนไข คือ

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่างจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป และ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ ขึ้นไป และให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งมอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการด้วย

๑.๔ 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) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(๑๕๐ คะแนน)
(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(๑๕๐ คะแนน)
รวม	**๑,๐๐๐ คะแนน**

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป

๒. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง (การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง) ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก	ประธาน
(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน	กรรมการ
(๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุงระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน	กรรมการ
(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน	กรรมการและเลขานุการ

/ให้คณะกรรมการ...

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

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) ระดับกลาง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ประมาณงานและคุณภาพงานว่ามีความเหมาะสมถึงขนาดกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับกลาง ได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป 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 ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป

๒.๓.๒ กรณี “ส่วนราชการ ระดับกลาง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป

๓. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

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

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

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน กรรมการและเลขานุการ

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

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๓.๒ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอปริมาณงานและคุณภาพงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสมและประหยัด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕

/แห่งพระราช...

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ส่วนราชการระดับกองในองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ สามารถกำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ซึ่งต้องกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) และในแต่ละฝ่ายต้องกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ สามารถจัดตั้งฝ่ายในแต่ละส่วนราชการได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือแจ้งข้อแนะนำการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีที่กำหนดโครงสร้างฝ่ายแตกต่างจากที่ ก.อบต. กำหนด ให้ ก.อบต. จังหวัด รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต. ก่อน

๓.๓ ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน 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) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(๑๕๐ คะแนน)
(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(๑๕๐ คะแนน)
รวม	**๑,๐๐๐ คะแนน**

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป

๔. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

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

๔.๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก	ประธาน
(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน	กรรมการ
(๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุงระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน	กรรมการ
(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน	กรรมการและเลขานุการ

/ ให้คณะกรรมการ...

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

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑

๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๔.๔ ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

๔.๕ ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง หรือการปรับปรุงตำแหน่งจากระดับกลางเป็นระดับสูง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธาน

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

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

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน กรรมการและเลขานุการ

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

/๕.๒ องค์การ

๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑

๕.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๕.๕ ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

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

๕.๗ การขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อจะได้สะท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญอย่างแท้จริง โดยการกำหนดตำแหน่งจะต้องไม่ใช่เหตุผลด้านตัวบุคคล

๕.๘ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

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

(๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

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

(๓) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน	(๑๐๐ คะแนน)
(๓.๒) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(๑๕๐ คะแนน)
(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(๑๕๐ คะแนน)
รวม	**๑,๐๐๐ คะแนน**

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕.๙ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอกำหนดเป็นระดับสูง ตามแบบที่กำหนด

/๖. การสรรหา

๖. การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

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

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมรักษาการในตำแหน่งนั้นไปพลางก่อนมีระยะเวลาไม่เกิน ๑๕๐ วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับเดิม หากพ้นกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามข้อ ๑๐ ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

๖.๒ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ตามข้อ ๖.๑ แล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่างลง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต. กำหนด ต่อไปได้

๖.๓ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

๗. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ ก.อบต. สรรหา ถือว่าเป็นตำแหน่งไม่ว่างดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้

แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง
องค์การบริหารส่วนตำบล..... จังหวัด .....

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	องค์การบริหารส่วนตำบล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ ..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ..... - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	องค์การบริหารส่วนตำบล..... ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณ .....(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๓.	การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	องค์การบริหารส่วนตำบล..... ตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีในปีงบประมาณ .....(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ..... ล้านบาท	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๔.	ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้	.....(ชื่อส่วนราชการ) ..... มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ.....	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๖.	การประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กรรวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	.....(ชื่อส่วนราชการ) ..... ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวม ..... คะแนน คิดเป็นร้อยละ	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

/๖. การประเมิน

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๖.	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ ๗๖๐ ขึ้นไป	.....(ชื่อส่วนราชการ) ..... ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน รวม ..... คะแนน คิดเป็นร้อยละ	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

คณะกรรมการรับรองว่า การตรวจประเมินเพื่อกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ .....
(.....)
ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ .....
(.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....
ผู้รับการประเมิน

<u>หมายเหตุ</u>

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย การกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น และระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง
องค์การบริหารส่วนตำบล..... จังหวัด .....

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	องค์การบริหารส่วนตำบล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ ..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ..... - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	องค์การบริหารส่วนตำบล..... ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณ .....(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๓.	การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมาโดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	องค์การบริหารส่วนตำบล..... ตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีในปีงบประมาณ .....(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ..... ล้านบาท	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๔.	คำสั่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ	องค์การบริหารส่วนตำบล..... มีคำสั่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่ง ..... รับผิดชอบกลั่นกรองงานของ .....(ชื่อส่วนราชการ)..... ตามคำสั่งที่	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๕.	องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้	องค์การบริหารส่วนตำบล..... มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ.....	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน

/๖ การประเมิน

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๖.	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ ๗๖๐ ขึ้นไป	องค์การบริหารส่วนตำบล..... ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน รวม ..... คะแนน คิดเป็นร้อยละ	☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
๗.	การนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ขอกำหนดเป็นระดับสูง	☐ มีการนำเสนอ ☐ ไม่มีการนำเสนอ	☐ เหมาะสม ☐ ไม่เหมาะสม

คณะกรรมการรับรองว่าการตรวจประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ .....
(.....)
ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

ลงชื่อ .....
(.....)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....
ผู้รับการประเมิน

หมายเหตุ

องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบ ระดับต้น หรือระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

ตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน
ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

เพื่อให้การกำหนดส่วนราชการหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดตัวชี้วัดออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน ดังนี้

๑. **ด้านปริมาณงาน (๒๕ คะแนน)** ประกอบด้วย

๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหาร และดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง (๕ คะแนน)

๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ (๕ คะแนน)

๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด (๕ คะแนน)

๑.๕ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น (๕ คะแนน)

๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง (๕ คะแนน)		
รายการ	**คะแนน**	**ได้คะแนน**
● ระบุความต้องการความคาดหวังทั้งระยะสั้นและระยะยาวของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย	๑	
● ระบุนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการบริการและการดำเนินการของส่วนราชการ	๒	
● ดำเนินการวิเคราะห์ (SWOT)	๓	
● ระบุเป้าหมายและระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าประสงค์	๔	
● ดำเนินการตามแผนงานและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	๕	

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

๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ (๕ คะแนน)		
รายการ	**คะแนน**	**ได้คะแนน**
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๑	๑	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๖๑-๖๘	๒	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๖๘-๗๕	๓	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๗๕-๘๒	๔	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๘๒ ขึ้นไป	๕	

๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด (๕ คะแนน)		
รายการ	**คะแนน**	**ได้คะแนน**
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานต่ำกว่า ๘ อัตรา	๑	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานตั้งแต่ ๘ – ๑๔ อัตรา	๒	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๑๔ – ๒๘ อัตรา	๓	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๒๘ – ๓๔ อัตรา	๔	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๓๔ อัตรา ขึ้นไป	๕	

๑.๕ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นต่ำกว่า ร้อยละ ๓๐	๑	
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ ร้อยละ ๓๐-๓๖	๒	
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๓๖-๔๓	๓	
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๔๓-๕๐	๔	
• มีปริมาณที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป	๕	

๒. ด้านคุณภาพ (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (๕ คะแนน)

๒.๒ KPI การปรับปรุงระบบบริหารงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)

๒.๓ KPI การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง (๕ คะแนน)

๒.๔ KPI การประหยัดพลังงาน (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 มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	๓	
• มีที่ปรึกษาจากภาคประชาชนเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อแนะนำผลการดำเนินการจากการบริหารงาน	๔	
• มีกระบวนการ/กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน	๕	

๒.๒ KPI การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• สำรวจ/วิเคราะห์/บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๑	
• จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะดำเนินการอย่างเป็นหมวดหมู่ โดยจัดทำเป็นเอกสารเรื่องหมวดหมู่และระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒	
• จัดทำร่างแผนพัฒนาส่วนราชการ โดยระบุโครงการกิจกรรมในความรับผิดชอบ	๓	
• มีการดำเนินการตามแผนโดยติดตามความก้าวหน้าและจัดทำเป็นสรุปผลความก้าวหน้าของกิจกรรม	๔	
• ประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดทำรายงานความสำเร็จของดำเนินการ (ณ ๓๐ กันยายน) และแนวทางการปรับปรุงเสนอผู้บังคับบัญชา	๕	

๒.๓ KPI การจัดทำบริหารความเสี่ยง (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• จัดตั้งคณะทำงานบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนจัดตั้งส่วนราชการ	๑	
• วิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบหรือความเสียหาย ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือปัญหาอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมาย	๒	
• จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการที่จัดตั้ง	๓	
• ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงที่กำหนดได้แล้วเสร็จครบถ้วน	๔	
• สรุปประเมินผลการดำเนินการโดยจัดทำเป็นรายงานเสนอผู้บริหารท้องถิ่นทราบ	๕	

๒.๔ KPI การประหยัดพลังงาน (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• จัดทำข้อมูลการใช้พลังงาน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจน	๑	
• ทบทวนมาตรการประหยัดไฟฟ้า	๒	
• ประหยัดไฟฟ้าได้ตั้งแต่ร้อยละ ๐.๑-๕	๓	
• ประหยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๕-๑๐	๔	
• ประหยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป	๕	

๒.๕ KPI ความโปร่งใส (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• วิเคราะห์ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๑	
• สรุปข้อมูลที่ได้รับจากระบบการรับฟังข้อร้องเรียน	๒	
• จัดทำแผน/มาตรการป้องกันการทุจริต	๓	
• ดำเนินการตามแผนที่กำหนด	๔	
• สรุปผลการดำเนินการโดยระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรคผู้บริหารท้องถิ่น	๕	

๒.๖ KPI การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• ลดระยะเวลาลงได้ต่ำกว่าร้อยละ ๑๕	๑	
• ลดระยะเวลาลงได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๑๕-๒๐	๒	
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๒๐-๒๕	๓	
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๒๕-๓๐	๔	
• ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	๕	

๓. **ด้านการพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน)** ประกอบด้วย

๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (๕ คะแนน)

๓.๒ KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนา (๕ คะแนน)
ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม (๕ คะแนน)

๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• มีรูปแบบของการจัดองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นต้องจัดตั้งส่วนราชการ	๑	
• ระบุระยะเวลาการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	๒	
• ระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	๓	
• ระบุผลลัพธ์กิจกรรมที่ชัดเจน	๔	
• ระบุรายละเอียดของกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๕	

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

๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนระบบคุณธรรม จริยธรรม (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• มีการประชุมพนักงานเพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเพื่อนร่วมงานมีการกำหนดให้ทราบละเอียดคุณธรรมจริยธรรม	๑	
• จัดทำประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้รับทราบทั่วไป	๒	
• ประชาสัมพันธ์มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานและผู้บริหารท้องถิ่นได้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างน้อย ๓ เรื่อง	๓	
• จัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม	๔	
• ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และสรุปเสนอแนวทางดำเนินการ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ	๕	

สรุปผลการประเมิน

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

ลงชื่อ .....

(.....)

ประธานกรรมการ

๔. การประเมินค่างาน

การประเมินค่างานนี้เป็นเกณฑ์ใช้พิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(๑.๑) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)

(๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

(๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

(๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)

(๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

(๓) องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

(๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)

(๓.๒) ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

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

แนวทางการประเมินค่างานประกอบการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง

๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับลักษณะงานที่ต้องการความรอบรู้และชำนาญงาน ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

๑.๑ ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมิใช่ความรอบรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสั่งสมความชำนาญในการทำงานอย่างเป็นระบบ	๕๓
A +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติทั่วไปมีความรอบรู้ชำนาญการในกฎ ระเบียบ หลักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน	๖๘
B +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูง สามารถพัฒนากฎระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๙
C +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ สูง มีทักษะและประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค กฎระเบียบ หลักการต่างๆ และการพัฒนางานในสายงานอาชีพเฉพาะด้าน	๑๑๕
D +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการและมีทักษะประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างยิ่งในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๕๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอนระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	๓๕
A +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B -	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง	๔๖
B +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงานระบบงาน สำหรับงานหลักหลายด้านที่มีลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกันแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๕๙
C +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงานระบบงาน สำหรับงานหลักที่มีความหลากหลาย หลักวิชาการ เทคนิคการปฏิบัติงานและมีลักษณะความยุ่งยากของงานสูงมาก หรืองานหลักที่มีภารกิจและปริมาณงานสูงมากและมีระบบกระบวนการทำงานที่เป็นระดับต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงานบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับประสานติดตามผลงานตามแผนงาน โครงการส่วนราชการระดับกองขึ้นไปหลายหน่วย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อผลักดันเร่งรัดให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๑๐๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้มนุษยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่อการติดต่อประสานกับผู้ร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการ	๓๕
A +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ A	๓๙
B -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่ต้องให้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดต่อประสานงานด้านข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาพร้อมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๔๖
B +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการชักจูงโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการชักจูงเจรจา ต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕๙
C +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุ้นและชักจูง เจรจาต่อรองโน้มน้าวในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจความร่วมมือในการดำเนินการใดๆ หรือไขปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุ้นชักจูง โน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงานในระดับยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐๐

๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับในการคิดและการตัดสินใจที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาระดับความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหา รวมทั้งความท้าทายในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับขอบเขตแนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ระบบงานและมาตรฐานงานของหน่วยงาน	๓๕
A +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของกอง โดยต้องใช้วิธีการหรือวิชาชีพและประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๔๖
B +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการที่สังกัด โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหางานที่ยุ่งยาก	๕๙
C +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ C	๖๕
D -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมทักษะการเป็นผู้นำในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการ รวมทั้งแก้ไขปัญหางานที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหาเทคนิค วิชาการ กระบวนการของงาน	๗๗
D +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้องกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการระดับอำเภอ จังหวัด	๑๐๐

๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ระดับความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงานของตำแหน่งนั้นๆ โดยมิใช่พิจารณาที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน	๕๓
A +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	ความท้าทายในความคิดหรือความสร้างสรรค์ในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างบ่อย ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหาแนวทางใหม่ในการทำงาน	๖๘
B +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย	๘๙
C +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์และการตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในสถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อนและพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๑๑๕
D +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้ บังเกิดผลในทางปฏิบัติและพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๕๐

๓. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาระดับภาระความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานหรือกรอบการปฏิบัติ หรือการกำกับตรวจสอบที่ได้รับ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งมีการควบคุม กำกับ ตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๕
A +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ภายใต้คำแนะนำในบางกรณี แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ ได้ มีการตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๖
B +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่มีอิสระระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยดำเนินการตามที่ได้กำหนดทิศทางไว้เฉพาะภายใต้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอิสระในการบริหารจัดการให้คำแนะนำ กำกับ ตรวจสอบของหน่วยงาน โดยมีการควบคุมตรวจสอบผลงานในระดับผลสัมฤทธิ์	๕๙
C +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างกว้าง มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนของเนื้องาน เทคนิค และกระบวนการทำงานภายใต้ทิศทางและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗๗
D +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างกว้างสามารถปฏิบัติงานเป็นอิสระในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอ และจังหวัด	๑๐๐

๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้นๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง	๕๓
A +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง	๖๘
B +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สังกัด หรือส่งผลต่อการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน	๘๙
C +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักและการวางกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑๕
D +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สังกัด และการวางกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอและจังหวัด ตลอดจนอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินการของส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	มีอำนาจในการมอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน	๕๓
A +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	มีอำนาจในการมอบหมายงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนดไว้กว้างๆ และควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง	๖๘
B +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	มีอำนาจในการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการตามนโยบายของหน่วยงานมอบหมายงาน และควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รวมทั้งใช้ดุลยพินิจในการแก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะเป็นงานยุ่งยากแก่เจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง	๘๙
C +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	มีอำนาจในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการนโยบายของส่วนราชการที่สังกัด มอบหมายและควบคุม กำกับ ตรวจสอบรวมทั้งใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจแก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะงานของภารกิจหลักที่สำคัญ หรือภารกิจหลักที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานตามแผนปฏิบัติการ/ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑๕
D +	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	อำนาจที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	มีอำนาจในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติการ ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล มอบหมายและควบคุม กำกับตรวจสอบการปฏิบัติหน่วยงานในความรับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด	๑๕๐

การนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ขอปรับเป็นระดับสูง

๑. ชื่อตำแหน่ง ..... เลขที่ตำแหน่ง .....

๒. คำสั่งปลัดที่มอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (เลขที่คำสั่ง) .....

๓. ชื่อส่วนราชการและระดับที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามคำสั่งข้อ ๒

.....

.....

.....

๔. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ควบคุมสั่งการข้าราชการอื่นหรือไม่ หากมีให้ระบุชื่อตำแหน่ง และหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าว โดยย่อด้วย

ตำแหน่งที่ควบคุมบังคับบัญชา	หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา

๕. ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องทำเป็นประจำ เป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับความสำคัญ

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละของเวลาที่ใช้สำหรับปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

๖. ให้ระบุงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมิได้เป็นภารกิจประจำตามคำสั่งมอบหมายงาน

ประเภทงาน โครงการ กิจกรรม	หน้าที่ความรับผิดชอบ

๗. ระบุถึงอำนาจการบังคับบัญชา การตัดสินใจ

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

๘. ให้ระบุถึงสภาพของงานที่กำกับดูแลนั้น เป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหาร งานวิชาชีพ หรืองานทางเทคนิคที่ต้องมีการคิดวิเคราะห์ การวางแผนงาน แผนคน แผนเงิน การตัดสินใจ และการควบคุมงาน

.....

.....

.....

๙. ให้ระบุถึงอำนาจหน้าที่ที่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่เป็นอำนาจสั่งการ อำนาจการให้คำปรึกษา ให้การฝึกอบรม หรือให้การช่วยเหลือ

.....

.....

.....

๑๐. ให้ระบุถึงทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการกำกับดูแลภารกิจนั้นให้สำเร็จ

.....

.....

.....

๑๑. ให้ระบุถึงขั้นตอนที่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจนเสร็จสิ้นและงานนั้น (บริการ/เทคนิค/วิชาชีพ) จะต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอะไรต่อไปอีกหรือไม่

.....

.....

.....

๑๒. ให้ระบุว่าหากรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง จะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร โดยจำแนกเป็นด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนคน

.....

.....

.....

๑๔. ให้ระบุความคาดหมายของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลในระยะสั้น ระยะยาว

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล....

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

ลงชื่อ .....

(.....)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล...

ลำดับที่	ผู้ใช้บริการ	ประเภทกิจการ	ลำดับ	ประเภทและขนาดของเครื่องจักรที่ใช้ในกิจการ
๑. กิจการโรงแรมที่มีจำนวนห้องพักตั้งแต่ ๑๐๐ ห้องขึ้นไป หรือกิจการสถานบริการที่มีพื้นที่ให้บริการตั้งแต่ ๒๐๐ ตารางเมตรขึ้นไป				
	(ก) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ กิโลวัตต์		๑	
	(ข) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันเกิน ๑๐,๐๐๐ กิโลวัตต์ แต่ไม่เกิน ๓๐,๐๐๐ กิโลวัตต์		๒	
	(ค) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันเกิน ๓๐,๐๐๐ กิโลวัตต์		๓	
๒. กิจการโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันตั้งแต่ ๕๐ กิโลวัตต์ขึ้นไป				
	(ก) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันไม่เกิน ๑๐๐ กิโลวัตต์		๑	
	(ข) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันเกิน ๑๐๐ กิโลวัตต์ แต่ไม่เกิน ๓๐๐ กิโลวัตต์		๒	
	(ค) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันเกิน ๓๐๐ กิโลวัตต์		๓	
๓. กิจการโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันตั้งแต่ ๑๐๐ กิโลวัตต์ขึ้นไป หรือกิจการสถานบริการที่มีพื้นที่ให้บริการตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ตารางเมตรขึ้นไป				
	(ก) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันไม่เกิน ๑๐๐ กิโลวัตต์		๑	
	(ข) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันเกิน ๑๐๐ กิโลวัตต์ แต่ไม่เกิน ๓๐๐ กิโลวัตต์		๒	
	(ค) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันเกิน ๓๐๐ กิโลวัตต์		๓	
๔. กิจการโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันตั้งแต่ ๑,๐๐๐ กิโลวัตต์ขึ้นไป				
	(ก) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันไม่เกิน ๑,๐๐๐ กิโลวัตต์		๑	
	(ข) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันเกิน ๑,๐๐๐ กิโลวัตต์ แต่ไม่เกิน ๓,๐๐๐ กิโลวัตต์		๒	
	(ค) ใช้เครื่องจักรที่มีขนาดรวมกันเกิน ๓,๐๐๐ กิโลวัตต์		๓	

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒

(ลงนาม) ชวลิต ยงใจยุทธ

(นายชวลิต ยงใจยุทธ)

ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

หมายเหตุ : ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เป็นต้นไป

ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
๓.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๔.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๕.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๖.	การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ				
	(๑) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	๑			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
	(๒) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๓			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
	(๓) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๗.	ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔				
	(๑) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๓ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๔ ขึ้นไป	๑			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๒) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๓ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๓ - ๓.๙๙	๓			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๓) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๓ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๒ - ๒.๙๙	๕			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๔) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๓ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๑ - ๑.๙๙	๗			กลุ่มบริหารวิชาการ
๘.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๙.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๑๐.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๑๑.	การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ				
	(๑) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	๑			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
	(๒) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๓			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
	(๓) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๑๒.	ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔				
	(๑) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๖ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๔ ขึ้นไป	๑			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๒) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๖ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๓ - ๓.๙๙	๓			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๓) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๖ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๒ - ๒.๙๙	๕			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๔) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๖ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๑ - ๑.๙๙	๗			กลุ่มบริหารวิชาการ
๑๓.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๑๔.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๑๕.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๑๖.	การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ				
	(๑) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	๑			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
	(๒) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๓			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
	(๓) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๑๗.	ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔				
	(๑) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๓ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๔ ขึ้นไป	๑			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๒) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๓ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๓ - ๓.๙๙	๓			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๓) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๓ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๒ - ๒.๙๙	๕			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๔) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๓ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๑ - ๑.๙๙	๗			กลุ่มบริหารวิชาการ
๑๘.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรสถานศึกษา	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๑๙.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๒๐.	ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๙๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๒๑.	การจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ				
	(๑) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	๑			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
	(๒) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๓			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
	(๓) ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	๕			กลุ่มบริหารงานกิจการนักเรียน นักศึกษา และการมีส่วนร่วม
๒๒.	ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔				
	(๑) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๖ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๔ ขึ้นไป	๑			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๒) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๖ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๓ - ๓.๙๙	๓			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๓) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๖ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๒ - ๒.๙๙	๕			กลุ่มบริหารวิชาการ
	(๔) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ระดับชั้น ม.๖ ในภาพรวมของสถานศึกษาอยู่ในระดับ ๑ - ๑.๙๙	๗			กลุ่มบริหารวิชาการ

ลำดับที่	ชื่อโครงการ	พื้นที่ดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๔.	โครงการก่อสร้างที่พักผู้ป่วยนอก (ตึก ๘) ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา ตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ	ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
๕.	โครงการก่อสร้างอาคารจอดรถยนต์ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
๖.	โครงการก่อสร้างอาคารผู้ป่วยนอกและอาคารที่พักแพทย์ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
๗.	โครงการก่อสร้างอาคารที่พักผู้ป่วยนอกและอาคารที่พักแพทย์ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
๘.	โครงการก่อสร้างอาคารที่พักผู้ป่วยนอกและอาคารที่พักแพทย์ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
๙.	โครงการก่อสร้างที่พักผู้ป่วยนอกและอาคารที่พักแพทย์ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา
๑๐.	โครงการก่อสร้างที่พักผู้ป่วยนอกและอาคารที่พักแพทย์ของโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา	ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา	๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

(ต่อ)

ลำดับที่	คำถาม	ผู้ให้ความเห็น	คณะกรรมการ	ความคิดเห็น	ผู้ชี้แจง
๓.	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				
(๑)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
(๒)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
(๓)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
(๔)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
(๕)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
๔.	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				
(๑)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
(๒)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
(๓)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
(๔)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม
(๕)	การจัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี ๒๕๖๖ ของบริษัทฯ ที่ได้ส่งให้ผู้ถือหุ้นพร้อมหนังสือเชิญประชุมนั้น ถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ อย่างไร				ไม่มีผู้ใดมีข้อซักถาม

ที่	ประเด็นการตรวจสอบ	ผลการตรวจสอบ		ข้อเสนอแนะ
		ใช่	ไม่ใช่	
๑	๑. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีหรือไม่			
	๒. แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนหรือไม่			
	๓. แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาหรือไม่			
	๔. แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาหรือไม่			
	๕. แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนหรือไม่			
	๖. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนหรือไม่			
	(ก) ไม่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี		๑	
	(ข) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แต่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน		๒	
	(ค) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน แต่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา		๓	
	(ง) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แต่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน		๔	
	(จ) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน		๕	
	๗. การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนหรือไม่			
	(ก) ไม่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี		๑	
	(ข) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน แต่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา		๒	
	(ค) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แต่ไม่มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน		๓	
	(ง) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน		๔	
	(จ) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน		๕	

ลำดับที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบ
๑๐. การรายงานผลการดำเนินงานของผู้ประเมินตนเองและผู้ประเมินภายนอก				
(๑)	- การรายงานผลการดำเนินงานของผู้ประเมินตนเองและผู้ประเมินภายนอก ต่อผู้บริหารสถานศึกษา	ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๑. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
(๒)	- ผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก	ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๒. สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
(๓)	- ผู้บริหารสถานศึกษาลงนามรับรองผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก	ภายใน ๑๕ วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๓. สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
(๔)	- ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก (SAR)	ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๔. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
(๕)	- สถานศึกษาเผยแพร่รายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก (SAR) ต่อสาธารณชน	ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๕. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
(๖)	- สถานศึกษาจัดส่งรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก (SAR) ต่อต้นสังกัด	ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๖. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
๑๑. การนำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอกไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา				
(๑)	- สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก	ภายใน ๓๐ วัน นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๑. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
(๒)	- สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก	ภายใน ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๒. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
(๓)	- สถานศึกษาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก	ภายใน ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๓. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
(๔)	- สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก	ภายใน ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๔. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
(๕)	- สถานศึกษาเผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก ต่อสาธารณชน	ภายใน ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๕. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก
(๖)	- สถานศึกษาจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก ต่อต้นสังกัด	ภายใน ๑ ปี นับจากวันที่ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินภายนอก	๖. สถานศึกษา	คณะกรรมการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาและผู้ประเมินภายนอก

ลำดับที่	สถานที่	ผู้มีหน้าที่	ระยะเวลา	วิธีปฏิบัติ
(๑)	ผู้ขอ		ระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้ขอต้องใช้ในการดำเนินการ	
(๒)	ผู้ขอยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่น		ทันที	
(๓)	เจ้าพนักงานท้องถิ่นตรวจสอบคำขอรับใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานประกอบคำขอ		ทันที	
	(๓.๑) กรณีคำขอรับใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานประกอบคำขอไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน		ทันที	
	(๓.๒) กรณีคำขอรับใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานประกอบคำขอถูกต้องและครบถ้วน		ทันที	
(๔)	เจ้าพนักงานท้องถิ่นตรวจสอบหลักฐานการขออนุญาตและพิจารณาอนุญาต		๑ วัน	
	(๔.๑) กรณีไม่อนุญาต		ทันที	
	(๔.๒) กรณีอนุญาต		ทันที	
(๕)	ผู้ขอชำระค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมท้องถิ่น		ทันที	
(๖)	เจ้าพนักงานท้องถิ่นออกใบอนุญาต		ทันที	
	ระยะเวลาดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้ขอต้องใช้ในการดำเนินการ		๑ วัน	

ค่าธรรมเนียม

- ใบอนุญาตให้ใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร ฉบับละ ๑,๐๐๐ บาท
- ใบอนุญาตให้ใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร ฉบับละ ๑๐,๐๐๐ บาท

หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาต

๑. การขออนุญาตใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร

(๑) ใบอนุญาตให้ใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร ฉบับละ ๑๐,๐๐๐ บาท

(๒) ใบอนุญาตให้ใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร ฉบับละ ๑,๐๐๐ บาท

ระยะเวลาดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้ขอต้องใช้ในการดำเนินการ

๑. ใบอนุญาตให้ใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร

(๑) ใบอนุญาตให้ใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร ฉบับละ ๑ วัน

(๒) ใบอนุญาตให้ใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร ฉบับละ ๓ – ๗ วัน

(๓) ใบอนุญาตให้ใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร ฉบับละ ๘ วัน

ขั้นตอนการขออนุญาต

๑. การขออนุญาตใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร

(๑) ผู้ขอยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่น

(๒) เจ้าพนักงานท้องถิ่นตรวจสอบคำขอรับใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานประกอบคำขอ

(๓) ผู้ขอชำระค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมท้องถิ่น

(๔) เจ้าพนักงานท้องถิ่นออกใบอนุญาต

หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุญาต

๑. การขออนุญาตใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร

(๑) ผู้ขอยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่น

(๒) เจ้าพนักงานท้องถิ่นตรวจสอบคำขอรับใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานประกอบคำขอ

(๓) ผู้ขอชำระค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมท้องถิ่น

(๔) เจ้าพนักงานท้องถิ่นออกใบอนุญาต

ระยะเวลาดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้ขอต้องใช้ในการดำเนินการ

๑. การขออนุญาตใช้ที่หรือทางหรือทางระบายน้ำในที่หรือทางของกรุงเทพมหานคร

(๑) ผู้ขอยื่นคำขอรับใบอนุญาตต่อเจ้าพนักงานท้องถิ่น ทันที

(๒) เจ้าพนักงานท้องถิ่นตรวจสอบคำขอรับใบอนุญาตและเอกสารหลักฐานประกอบคำขอ ทันที

(๓) ผู้ขอชำระค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมท้องถิ่น ทันที

(๔) เจ้าพนักงานท้องถิ่นออกใบอนุญาต ทันที

ระยะเวลาดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ ที่ผู้ขอต้องใช้ในการดำเนินการ ๑ วัน

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ	ระยะเวลาที่ใช้	ผู้รับผิดชอบ
(๑) ผู้ขอรับบริการยื่นคำขอรับบริการ พร้อมเอกสารหลักฐานต่อเจ้าหน้าที่	๑๐ นาที	-	เจ้าหน้าที่
(๒) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐาน	๑๐ นาที	-	เจ้าหน้าที่
(๓) เจ้าหน้าที่ลงทะเบียนรับคำขอ และมอบใบรับคำขอให้ผู้ขอรับบริการ	๑๐ นาที	-	เจ้าหน้าที่
(๔) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสารหลักฐานและพิจารณาคำขอ	๑ วัน	-	เจ้าหน้าที่
(๕) เจ้าหน้าที่ออกใบอนุญาตและเสนอผู้มีอำนาจลงนาม	๑ วัน	-	เจ้าหน้าที่
(๖) ผู้มีอำนาจลงนามอนุญาตและมอบใบอนุญาตให้ผู้ขอรับบริการ	๑๐ นาที	-	ผู้มีอำนาจลงนาม

ระยะเวลาดำเนินการ

ก. ระยะเวลาดำเนินการ ๑ วัน

ข. ระยะเวลาดำเนินการ ๓ วัน

ค. ระยะเวลาดำเนินการ ๗ วัน

ค่าธรรมเนียม	ช่องทางการร้องเรียน
ไม่มีค่าธรรมเนียม	ร้องเรียนได้ที่ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริการ

ลำดับที่	หน่วยงานที่	หน่วยงานที่	ข้อมูลที่
(๑)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ		
๑๕. การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ			
(๑)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	๑	๑. ผู้ปกครองยื่นคำขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ ณ สถานศึกษาที่นักเรียนศึกษาอยู่
(๒)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	๒	๒. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
(๓)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	๓	๓. สถานศึกษาพิจารณาการขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
(๔)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ	๔	๔. สถานศึกษาแจ้งผลการพิจารณาการขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ
(๕)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ		
๑๖. การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ			
(๑)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	๑	๑. ผู้ปกครองยื่นคำขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ณ สถานศึกษาที่นักเรียนศึกษาอยู่
(๒)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	๒	๒. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
(๓)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	๓	๓. สถานศึกษาพิจารณาการขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
(๔)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ	๔	๔. สถานศึกษาแจ้งผลการพิจารณาการขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
(๕)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ		
๑๗. การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ			
(๑)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ		๑. ผู้ปกครองยื่นคำขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ ณ สถานศึกษาที่นักเรียนศึกษาอยู่
(๒)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ		๒. สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
(๓)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ		๓. สถานศึกษาพิจารณาการขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
(๔)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ		๔. สถานศึกษาแจ้งผลการพิจารณาการขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ
(๕)	การขอรับการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษและนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ		
สถานศึกษา			

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
๑๕. ด้านการมีส่วนร่วมและสิทธิทางการเมือง (๑) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๒) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๕๕ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๓) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๕๕ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๖๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๔) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๑ ๓ ๔ ๕		ตัวชี้วัดนี้กำหนดขึ้นเพื่อแสดงถึงความสนใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาจากการใช้สิทธิเลือกตั้ง ทั้งนี้ การเลือกตั้งให้ใช้ผลการเลือกตั้งครั้งล่าสุดในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๑) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่เกิน ร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (๒) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (๓) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น (๔) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๕ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น	๑ ๓ ๔ ๕		การตั้งงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเท่านั้น ได้แก่ งบโครงการต่าง ๆ โดยไม่คิดเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ

ที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	ค่าน้ำหนัก	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒.	การจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ				
(๑)	ร้อยละของการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	๑๐๐	ร้อยละ	๑	ร้อยละ ๑๐๐ ของแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
(๒)	ร้อยละของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	๑๐๐	ร้อยละ	๓	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
(๓)	ร้อยละของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	๑๐๐	ร้อยละ	๓	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
(๔)	ร้อยละของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	๑๐๐	ร้อยละ	๓	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
(๕)	ร้อยละของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	๑๐๐	ร้อยละ	๓	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ
๑๓.	ร้อยละของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ	๑๐๐	ร้อยละ	๕	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
๑๙. การให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑) มีการจัดทำข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัย (๒) แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นปัจจุบัน (๓) มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมด (๔) มีการฝึกซ้อม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม (๕) มีการจัดตั้งเครือข่าย อปพร. และจัดทำกิจกรรม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม (๖) มีครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ตามมาตรฐาน (๗) มีบุคลากรรับผิดชอบงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเป็นการเฉพาะ อย่างน้อย จำนวน ๑๐ คน (๘) จัดทำโครงการ กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างน้อย จำนวน ๓ โครงการ (๙) มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางสื่อต่างๆ ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ ช่องทาง (๑๐) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	๑. มีการดำเนินการ ๘ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน ๒. มีการดำเนินการ ๖ – ๗ ข้อ ได้ ๔ คะแนน ๓. มีการดำเนินการ ๔ – ๕ ข้อ ได้ ๓ คะแนน ๔. มีการดำเนินการ ๑ – ๓ ข้อ ได้ ๑ คะแนน		ตัวชี้วัดนี้ให้พิจารณาจากเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด (๑) – (๑๐)

๑๐. การรับราชการทหาร			
ผู้ชาย	สัญชาติไทย	ไม่เป็นคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร	
	อายุไม่ต่ำกว่า ๑๗ ปีบริบูรณ์	๑. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๙)	
		๒. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๐)	
		๓. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๑)	
		๔. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๕)	
		๕. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๘)	
		๖. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔๓)	
		๗. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๘)	
		๘. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑)	
		๙. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๒)	
		๑๐. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓)	
		๑๑. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔)	
		๑๒. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๙/๑)	
		๑๓. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๐/๑)	
		๑๔. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๑/๑)	
		๑๕. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๕/๑)	
		๑๖. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๘/๑)	
		๑๗. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔๓/๑)	
		๑๘. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๘/๑)	
		๑๙. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑/๑)	
		๒๐. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๒/๑)	
		๒๑. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓/๑)	
		๒๒. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔/๑)	
		๒๓. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๙/๒)	
		๒๔. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๐/๒)	
		๒๕. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๑/๒)	
		๒๖. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๕/๒)	
		๒๗. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๘/๒)	
		๒๘. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔๓/๒)	
		๒๙. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๘/๒)	
		๓๐. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑/๒)	
		๓๑. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๒/๒)	
		๓๒. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓/๒)	
		๓๓. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔/๒)	
		๓๔. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๙/๓)	
		๓๕. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๐/๓)	
		๓๖. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๑/๓)	
		๓๗. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๕/๓)	
		๓๘. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๘/๓)	
		๓๙. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔๓/๓)	
		๔๐. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๘/๓)	
		๔๑. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑/๓)	
		๔๒. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๒/๓)	
		๔๓. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓/๓)	
		๔๔. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔/๓)	
		๔๕. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๙/๔)	
		๔๖. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๐/๔)	
		๔๗. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑๑/๔)	
		๔๘. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๕/๔)	
		๔๙. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓๘/๔)	
		๕๐. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔๓/๔)	
		๕๑. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๘/๔)	
		๕๒. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๑/๔)	
		๕๓. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๒/๔)	
		๕๔. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๓/๔)	
		๕๕. สำเนาใบสำคัญการเกณฑ์ทหาร (สด.๔/๔)	

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(ตำแหน่ง)