



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน  
รางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรรับประทานหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเกี่ยวกับการกำหนดเงิน  
ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ  
พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ  
กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนห้องถิน  
ให้เป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ.๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓(๒) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๕๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล  
เรื่อง กำหนดมาตรฐานที่ไว้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี  
พิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การ  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงาน  
ส่วนตำบลจังหวัดแพร่ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนด  
เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ  
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน  
รางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการ  
กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๘

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ  
วิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕  
ฉบับลงวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕

ข้อ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และ  
ประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างไม่สูงกวาร้อยละ ๕๐ ตามมาตรา ๓๕  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๕๒ และมีการบริหารจัดการอย่างมี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ  
เพื่อรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล  
ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด ดังนี้



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน  
รางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเกี่ยวกับการขอกำหนดเงิน  
ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ  
พนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการ  
กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนห้องถิน  
ให้เป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน พ.ศ.๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓(๒) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล  
เรื่อง กำหนดมาตรฐานที่ไว้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี  
พิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กร  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๘ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงาน  
ส่วนตำบลจังหวัดแพร่ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนด  
เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ  
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่  
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน  
รางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการ  
กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๘

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ

วิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘  
ฉบับลงวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๕

ข้อ ๔ องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และ  
ประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ตามมาตรา ๓๕  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๒ และมีการบริหารจัดการอย่างมี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ  
เพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล  
ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

## ๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

### ๑.๑ คุณสมบัติ และเงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องได้รับผลกระทบจากการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ขอรับการประเมินทุกด้านและไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ต้องดำเนินการจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน ปิดบัญชีรายรับ – รายจ่ายเสร็จเรียบร้อย และรายงานผลให้กับหน่วยงานต่างๆ ทราบตามที่ระบุในกฎกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ในการน่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบด้วย

### ๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณงบบุคลากร หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำมาจ่ายเป็นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) พนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพและมีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้างต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพและมีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

### ๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

#### (๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

(๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ในการนี้ที่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นตามที่เห็นสมควร

(๖) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบาย  
หรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ และ<sup>๔</sup>  
โครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๕<sup>๔</sup>  
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน  
พิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนเพื่อใช้ในการประเมิน

(๗) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด                | เป็นประธาน                 |
| ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน                  |                            |
| ๒) กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล                  | เป็นอนุกรรมการ             |
| ใน ก.อบต.จังหวัด ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน |                            |
| ๓) ผู้แทนส่วนราชการใน ก.อบต.จังหวัด                    | เป็นอนุกรรมการ             |
| ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน                  |                            |
| ๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์       | เป็นอนุกรรมการ             |
| ด้านการประเมินผล ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน |                            |
| ๕) ห้องถินจังหวัดหรือผู้แทน                            | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการท้ายประกาศนี้ และรายงานผลการ  
ประเมินให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๘) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มีคะแนนทั้งหมด  
จำนวน ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตาม  
ตัวชี้วัด จำนวน ๙๐ คะแนน แบ่งเป็น

- |                                      |                |
|--------------------------------------|----------------|
| - มติที่ ๑ มติด้านประสิทธิผล         | คะแนน ๓๐ คะแนน |
| - มติที่ ๒ มติด้านคุณภาพการให้บริการ | คะแนน ๒๕ คะแนน |
| - มติที่ ๓ มติด้านประสิทธิภาพ        | คะแนน ๑๕ คะแนน |
| - มติที่ ๔ มติด้านการพัฒนาองค์กร     | คะแนน ๒๐ คะแนน |

รายละเอียดตัวชี้วัดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๒) ส่วนที่ ๒ คะแนนสัดส่วนของผลคะแนนการประเมินมาตรฐานในการปฏิบัติ  
ราชการ (Core Team) ของทุกด้านรวมกัน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตาม  
สัดส่วน ดังนี้

ผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
มากกว่า ๘๐ คะแนนขึ้นไป	๑๐
มากกว่า ๗๕ - ๘๐ คะแนน	๙
มากกว่า ๗๐ - ๗๕ คะแนน	๘
มากกว่า ๖๕ - ๗๐ คะแนน	๗
ตั้งแต่ ๖๐ - ๖๕ คะแนน	๖
ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	๐

(๔) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑๓ ตุลาคมของปีงบประมาณที่ขึ้นรับการประเมินเป็นต้นไป

๒) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายรับใช้สถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามมติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๓) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในปีที่ขอรับการประเมิน เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) ให้อำนุกรรมการประเมินออกตรวจและประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมรายงานผลการตรวจประเมิน และเสนอผลการประเมินต่อกomite การพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการดำเนินประสีทอภิภาพและประสีทอผลการปฏิบัติราชการ

## ๒. การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

## ๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณสมบัติครบถ้วน และมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอีกเป็นกรณีพิเศษ

(๖) เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เห็นชอบผลคณ์แนวการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแต่งตั้งครุยและการพิจารณาจ่ายเงินประจำเดือนอีกเป็นกรณีพิเศษ ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน
  - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
  - หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เป็นกรรมการ

มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินประจำนี้ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานส่วนตัวบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนดด้วยความเป็นธรรม ไปร่วงใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้ง ให้จัดทำบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการและรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อการตรวจสอบ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณา ก่อนกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำว่างเงินที่ได้มาพิจารณาจัดสรร ให้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยความเป็นธรรม และไปร่วงใสโดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งนี้ จะต้องจ่ายไม่เกินกว่าอัตราที่กำหนดตามผลคะแนนประเมิน โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

- ๑) กลุ่มพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่
  - กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ขั้น
  - กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น
  - กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ ขั้น
- ๒) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น
  - กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีมาก
  - กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดี
- ๓) กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่
    - กลุ่มที่ ๑ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีเด่น
    - กลุ่มที่ ๒ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีมาก
    - กลุ่มที่ ๓ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดี

#### ๒.๒ อัตราการจ่ายเงินประจำนี้ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

- (๑) การจ่ายเงินประจำนี้ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเกณฑ์ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ผลคะแนนประเมิน	อัตราการจ่าย
ตั้งแต่ ๗๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๘๕ คะแนน	ไม่เกิน ๐.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๘๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๙๕ คะแนน	ไม่เกิน ๑ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป	ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

(๒) ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประจำเดือนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ จะต้องจ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้อื่นใด และไม่ให้นำเงินสะสมมาจ่าย

ข้อ ๕ องค์กรบริหารส่วนตำบลใดที่ได้ยื่นเสนอขอรับการประเมินเพื่อกำหนดเงินประจำเดือนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลไว้แล้วตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิมให้ถือว่าเป็นการยื่นเพื่อเสนอขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามประกาศนี้

กรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลใดที่ได้เสนอขอกำหนดประจำเดือนอื่นเป็นกรณีพิเศษขึ้นมาลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีไว้ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ และได้ดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จหรืออยังไม่ได้เบิกจ่ายก็ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายศักดิ์ สมบูรณ์)  
ผู้อำนวยการจังหวัดแพร่  
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่

๑

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ  
เพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
(คะแนนเต็ม 90 คะแนน)

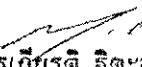
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

อปท. ..... อำเภอ..... จังหวัด.....

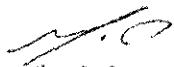
คะแนนเต็ม	30
คะแนนที่ได้	

**模式ที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ**

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้ คะแนน	คะแนน ที่ได้	แนวทางการประเมิน
1. ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี			<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของจำนวนโครงการอุดหนา ประจำปีที่ได้นำไปตั้งเป็นข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติในงบประมาณ รายจ่ายประจำปีในปีที่ขอรับการประเมินและได้มีการ ดำเนินการ</p> <p>✓ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการที่ดำเนินการขอตั้งตัวตั้ง<sup>ดังกล่าวได้บรรลุตามข้อมูล ดัง</sup></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ แผนพัฒนาสามปี</li> <li>➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติในงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>➢ ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>➢ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558 ถึงปัจจุบัน</li> </ul>
<input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 90	5		
<input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 80	4		
<input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 70	3		
<input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 60	2		
<input type="checkbox"/> ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป	1		
<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าร้อยละ 50	0		
			<p>2. สูตรการคำนวณ</p> $= \frac{\text{จำนวนโครงการที่ทำได้}}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมดที่ปรากฏในแผนพัฒนาฯ}} \times 100$
			<p>3. ตัวอย่าง</p> <p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนโครงการที่บรรลุภูมิใน แผนพัฒนาฯประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 100 โครงการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปตั้ง<sup>เป็นข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติในงบประมาณรายจ่ายประจำปีและได้ ดำเนินการ จำนวน 85 โครงการ</sup></p> <p>จำนวน = <math>\frac{85 \times 100}{100}</math>  <math>= 85</math>  <math>= 85\%</math>  <math>= 4 \text{ คะแนน}</math></p>

  
(นายสุรเกียรติ ธิตรฐาน)  
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนนที่ได้	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
2. ผลสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะเงื่อนไขเดียวกับหน่วยเบียนคุณภาพชำรุดเสื่อม化 <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากหน่วยเบียนคุณตั้งแต่ร้อยละ 5 ขึ้นไป <input type="checkbox"/> เพิ่มขึ้นจากหน่วยเบียนคุณไม่เกินร้อยละ 5 <input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 90 <input type="checkbox"/> มากกว่าร้อยละ 80 <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าร้อยละ 70	5 4 3 2 1 0		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะเงื่อนไขเดียวกับหน่วยเบียนคุณภาพชำรุดเสื่อม化 ให้แก่ ค่าภาษี และค่าธรรมเนียม แล้วนำจำนวนรายมาเปรียบเทียบสัดส่วนกับจำนวนรายทั้งหมดในหน่วยเบียนคุณภาษี หรือข้อมูลจากแผนที่ภาษี</p> <p>เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัด ตั้งกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; หน่วยเบียนคุณภาษี หรือค่าธรรมเนียม</li> <li>&gt; บัญชีหน่วยเบียนรายรับรายจ่าย</li> <li>&gt; รายงานแสดงรายรับรายจ่าย</li> <li>&gt; งบแสดงฐานการเงิน (ปิดบัญชีรายรับรายจ่าย)</li> </ul> <p>2. สูตรการคำนวณ</p> $= \frac{\text{จำนวนผู้ซื้อขายภาษีที่เก็บได้}}{\text{จำนวนรายทั้งหมด}} \times 100$
3. ตัวอย่าง			<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีจำนวนผู้ซื้อขายภาษี และค่าธรรมเนียมทั้งหมดในหน่วยเบียนคุณ จำนวน 250 ราย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียมได้จริงทั้งหมด จำนวน 220 ราย คิดเป็นค่าคะแนน</p> $\text{ค่านิยม} = \frac{100 \times 220}{250}$ $= \text{ร้อยละ } 88$ $\text{คะแนนที่ได้} = 2 \text{ คะแนน}$
3. ผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน	<input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 100 <input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 90 <input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 80 <input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 70 <input type="checkbox"/> ไม่เกินร้อยละ 60 <input type="checkbox"/> น้อยกว่าร้อยละ 50	5 4 3 2 1 0	<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ณ วันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ขอรับการประเมิน โดยใช้อัตราการเบิกจ่ายงบลงทุนเบรียบเทียบกับวงเงินงบลงทุนทั้งหมดในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปีจะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปีนี้มาบวกกับงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ ห้ามนับรวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รายจ่ายลงทุน หมายถึง รายจ่ายหมวดศักดิ์สิทธิ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง</p> <p>เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัด ตั้งกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>&gt; บัญชีหน่วยเบียนรายรับรายจ่าย</li> </ul>
(นายสุรเกียรติ อุตสาหาน)			
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนภูมิภาค			

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ รายงานแสดงรายรับรายจ่าย</li> <li>➤ ภาระเบิกเงินงบประมาณรายจ่าย</li> </ul> <p>2. สูตรการคำนวณ</p> $= \frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายคงทุนที่เบิกจ่าย} \times 100}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายคงทุนทั้งหมด}}$ <p>3. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีงบลงทุนทั้งหมด จำนวน 15,500,000 บาท ณ วันที่ 30 กันยายน อปท. มีการเบิกจ่ายเงินลงทุน จำนวน 12,700,000 บาท</p> $\begin{aligned} \text{ค่า百分比} &= \frac{12,700,000 \times 100}{15,500,000} \\ &= 81.94 \\ \text{คะแนนที่ได้} &= 4 คะแนน \end{aligned}$
4. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับ อปท. หรือหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ	<input type="checkbox"/> มีจำนวน 6 โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป <input type="checkbox"/> มีจำนวน 5 โครงการ/กิจกรรม <input type="checkbox"/> มีจำนวน 4 โครงการ/กิจกรรม <input type="checkbox"/> มีจำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม <input type="checkbox"/> มีจำนวน 2 โครงการ/กิจกรรม <input type="checkbox"/> มีจำนวนต่ำกว่า 2 โครงการ/กิจกรรม	5	<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่จารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่มีการบูรณาการหรือดำเนินการร่วมกับ อปท. อื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยต้องมีเนื้องานเป็นของ อปท. เช่นไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ดังเอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัด ดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ข้อบัญญัติ/เกตบั้นเข้มตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>➤ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม</li> <li>➤ MOU</li> <li>➤ รูปถ่าย</li> </ul> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>2.1 โครงการความปลอดภัยทางถนน</p> <p>2.2 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาฯ เพศดี</p> <p>2.3 โครงการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และการประนีประนอม</p> <p>2.4 โครงการบ่อฝังกลบขยะ</p> <p>2.5 โครงการพระราชดำริ</p> <p>2.6 โครงการปิดทองหลังพระ</p> <p style="text-align: right;">๗๙๗</p> <p style="text-align: center;">          (นายสุรเกียรติ ชูตัชฐาน)          ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
5. จำนวนโครงการ/กิจกรรมซึ่งเป็นการริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบส่วนห้องถีนและประชาชน <input type="checkbox"/> มีจำนวน 5 โครงการขึ้นไป <input type="checkbox"/> มีจำนวน 3 - 4 โครงการ <input type="checkbox"/> มีจำนวน 1 - 2 โครงการ <input type="checkbox"/> ไม่มี		5 4 3 0	<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่องค์กร ประกอบส่วนห้องถีนเป็นผู้ริเริ่มหรือคิดเองเท่านั้น โดยอาจเป็นโครงการริเริ่มใหม่ หรือโครงการที่ได้ดำเนินการต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรประกอบส่วนห้องถีน และประชาชน</p> <p>✓ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัด ดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม</li> <li>➢ ข้อบัญญัติ/เกณฑ์ติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>➢ รูปถ่าย วีดีโอ</li> <li>➢ รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม</li> </ul> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>2.1 โครงการ灭害蟲กิจพอทเที่ยง</p> <p>2.2 โครงการ Big Cleaning Day</p> <p>2.3 โครงการลดโลกร้อน</p>
6. ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาชุมชน โดย อปท. เสนอโครงการ/กิจกรรม จำนวน 1 โครงการ ภายในเดือน กันยายนของทุกปีต่อคณะกรรมการจังหวัดพัฒนาชุมชน ซึ่งโครงการที่เสนอต้อง มีความสอดคล้อง และขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์จังหวัด พร้อมทั้งกำหนด ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนน โดยกำหนดค่าคะแนนไม่เกิน 5 คะแนน	5		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่องค์กร ประกอบส่วนห้องถีนเสนอพร้อมตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับ คะแนนตามที่คณะกรรมการจังหวัด แต่งตั้ง คณะกรรมการจังหวัด ห้องถีนพิจารณาร่วมกันกำหนดค่าคะแนน</p> <p>✓ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัด ดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ แผนพัฒนาชุมชน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน</li> <li>➢ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม</li> <li>➢ ข้อบัญญัติ/เกณฑ์ติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>➢ สัญญาจดซื้อรังด้จ้าง</li> <li>➢ ภารกิจเปิดเงินงบประมาณรายจ่าย</li> <li>➢ รายงานการประชุม</li> <li>➢ รูปถ่าย</li> </ul> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>2.1 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาฯยาเสพติด</p> <p>2.2 โครงการ้านลิ่งแผลล้ม</p> <p>2.3 โครงการด้านคุณภาพชีวิต</p>



(นายสุรเชษฐ์ สุธรวัน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

คะแนนเต็ม	25
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
1. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ			<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชนที่มารับบริการหรือติดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมิน โดยการจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากภายในหรือภายนอกที่นั่นที่จังหวัดเป็นหน่วยสำรวจ ทั้งนี้ต้องมีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจอย่างน้อย 4 งาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) งานด้านบริการกฎหมาย</li> <li>(2) งานด้านทะเบียน</li> <li>(3) งานด้านโยธา การขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้าง</li> <li>(4) งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล</li> <li>(5) งานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ</li> <li>(6) งานด้านการศึกษา</li> <li>(7) งานด้านเทศกิจ หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>(8) งานด้านรายได้หรือภาษี</li> <li>(9) งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</li> <li>(10) งานด้านสาธารณสุข</li> <li>(11) งานด้านอื่น ๆ</li> </ul> <p>ในการสำรวจและประเมินความพึงพอใจในแต่ละงาน อย่างน้อยต้องมีการกำหนดกรอบงานที่จะประเมิน ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ</li> <li>(2) ความพึงพอใจต่อช่องทางการให้บริการ</li> <li>(3) ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ</li> <li>(4) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก</li> </ul> <p>๔. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดถูกลำไ TORT ให้บรรลุผลตามข้อมูล เท่านั้น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ หนังสือรับรองผลสรุปคะแนนการประเมินความพึง พอยใจจากสถาบันการศึกษา</li> <li>▷ แบบสำรวจความพึงพอใจที่ใช้ในการประเมิน</li> <li>▷ สถานที่ เอกสาร หรือหลักฐานที่แสดงถึงความพึง พอยใจ</li> <li>▷ ตัวอย่างบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการ สาธารณะ</li> </ul>

(นายสุรเกียรติ สูจารุณ)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนห้องเรียน

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน									
			<p>2. สูตรการคำนวณ = ผลรวมร้อยละของความพึงพอใจทุกด้าน<sup>*</sup> จำนวนงานทั้งหมดที่ประเมิน</p> <p>3. ตัวอย่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดประเมินความพึงพอใจ 4 งาน ได้แก่ งานทะเบียน งานขออนุญาตปลูกสร้าง งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล และงานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ โดยสถาบันการศึกษาได้ประเมินความพึงพอใจแล้วปรากฏว่าได้คะแนนความพึงพอใจในแต่ละงานตามลำดับ ดังนี้ ร้อยละ 75 ร้อยละ 50 ร้อยละ 80 และร้อยละ 90</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>คำนวณ</td> <td>=</td> <td><math>\frac{295}{4}</math></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>= 73.75%</td> </tr> <tr> <td>คะแนนที่ได้</td> <td>=</td> <td>5 คะแนน</td> </tr> </table>	คำนวณ	=	$\frac{295}{4}$			= 73.75%	คะแนนที่ได้	=	5 คะแนน
คำนวณ	=	$\frac{295}{4}$										
		= 73.75%										
คะแนนที่ได้	=	5 คะแนน										
2. การบริการประชาชนในวันหยุดราชการ หรือนอกเวลาราชการ หรือออกหน่วยบริการเหลืออน*			<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลการให้บริการประชาชนในวันหยุดราชการ (วันเสาร์หรืออาทิตย์) หรือนอกเวลาทำงานปกติในรอบปีที่เสนอขอรับการประเมิน</p> <p>✓ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของท้าวีดัตตงคล่องได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ คำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่</li> <li>➢ ประกาศประชาสัมพันธ์</li> <li>➢ แบบคำร้องยื่นเรื่องต่าง ๆ</li> <li>➢ รูปถ่าย</li> <li>➢ ฎีกานิยมประจำปี</li> </ul> <p style="text-align: right;">๗๙๗</p> <p>2. ตัวอย่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดให้บริการในวันหยุดราชการ ฉะเชิงเทรา เวลา 08.30 - 12.00 น. ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2558 เป็นต้นไป เนื่องจากงดทะเบียนท่านนี้</p> <p>คะแนนที่ได้ = 2 คะแนน</p> <p> (นายสุรเกียรติ ฐิตชูนาน)</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>									

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
3. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ			<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือการประชาสัมพันธ์ หรือการประชาพิจารณ์เรื่องต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อ โดยจะต้องเป็นการเผยแพร่ในรอบปีที่ขอรับการประเมิน</p> <p>▲ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ทาง Facebook , Line</li> <li>➢ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน</li> <li>➢ สื่อประชาสัมพันธ์ทางอุปกรณ์ดิจิตอล</li> <li>➢ เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นพับ ป้ายโน้ตเตอร์</li> <li>➢ ประกาศ</li> <li>➢ การประชาพิจารณ์</li> <li>➢ การเผยแพร่ผ่านวิทยุ โทรทัศน์ เสียงด้วยสาย นสพ.</li> <li>➢ การจัดงานแฉลงข่าว</li> </ul> <p>๑ ๙ ๗</p>
3.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทราบ			<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และเป็นประจำผ่านช่องทาง ได้แก่ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน สื่อประชาทางอุปกรณ์ดิจิตอล และเสียงด้วยสาย</p> <p>คะแนนที่ได้ = 1 คะแนน</p>
3.2 การรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชน			<p>1</p> <p>0</p> <p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากช่องทางรับฟังความคิดเห็นท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ</p> <p>▲ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ทาง Facebook , Line</li> <li>➢ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน</li> <li>➢ ศูนย์รับเรื่องร้องทุกษ์</li> <li>➢ ศูนย์ฟังความคิดเห็น</li> <li>➢ สายด่วน</li> </ul>

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			๗ ๘ ๙ 2. ตัวอย่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำซองทางรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ได้แก่ เรื่องไข่ตันน้ำยาราน ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ และศูนย์รับฟังความคิดเห็น คะแนนที่ได้ = ๑ คะแนน
3.3 การนำข้อร้องเรียน และความเห็นของประชาชนไปประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าว		1 0	1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากการท้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการนำข้อร้องเรียน และความเห็นของประชาชนไปดำเนินการวางแผน หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร็วและเหมาะสม หรือไม่ และดำเนินการแก้ไขอย่างไร ✓ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ ข้อร้องเรียนของประชาชน ➢ ผลสำรวจของการแก้ไขปัญหา ➢ รูปถ่าย ➢ หนังสือแจ้งถึงผู้ร้องให้ทราบ 2. ตัวอย่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ ว่าถนนเข้าหมู่บ้านไม่มีไฟทางสาธารณะ และห้องน้ำรกร้าง ก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นมา ต่อมาสัปดาห์ถัดไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปติดไฟทางสาธารณะ และตัดหญ้าริมทาง พร้อมทั้งได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ร้องทราบว่าได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว คะแนนที่ได้ = ๑ คะแนน
4. ระดับความสำเร็จของโครงการที่ได้รับ ความหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี อปท. ดำเนินการเสนอโครงการที่ได้รับหรือ มีความสำคัญของท้องถิ่น จำนวน ๑ โครงการ ต่อคณะกรรมการจังหวัด และดำเนินการ ประเมินผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด 4.1 ความโดยรวมและความยุ่งยาก หรือข้อจำกัดของโครงการ			ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากการที่ได้รับหรือสำคัญของ อปท. ที่ได้พัฒนาระบบคณะกรรมการจังหวัด โดยโครงการที่เสนอต้องเป็นโครงการที่ได้รับหรือมีความสำคัญ และมีลักษณะเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี และมีความยั่งยืน ต่อเนื่อง สำหรับเกณฑ์การประเมินเป็นไปตามที่กำหนด  (นายสุรเกียรติ จิตธาราน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนห้องเรียน

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4.1.1 ลักษณะความโดดเด่นของโครงการ			เกณฑ์การประเมิน <ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 4 ข้อขึ้นไป</li> <li>1.2 เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 3 ข้อ</li> <li>1.3 เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 2 ข้อ</li> <li>1.4 เป็นโครงการที่ไม่มีการดำเนินการโครงการในลักษณะดังกล่าว</li> </ul>
		1 0.75 0.50 0	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1 เป็นโครงการที่ อปท. ได้รับเรียนรู้มาใหม่หรือพัฒนาต่อยอดขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากการดำเนินงานของ อปท. อื่นในเขตจังหวัด</li> <li>1.2 เป็นโครงการที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยมีจำนวนผู้รับประโยชน์จากโครงการมากพอหรือเป็น/สำคัญพอที่จะแสดงให้เห็นว่า โครงการนี้มีประโยชน์ มีความหมายสน ใจคุ้มค่า</li> <li>1.3 เป็นโครงการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน/ภาคประชาชน ใน การตัดสินใจร่วมกันและร่วมมือกันในการดำเนินงานกับ อปท. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ</li> <li>1.4 เป็นโครงการที่สามารถเป็นต้นแบบให้กับ อปท. หน่วยงาน/องค์กร ต่าง ๆ ได้</li> <li>1.5 เป็นโครงการที่ได้รับสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญาหรือมาตรฐานอื่นที่ได้รับการรับรองจากทางราชการ</li> <li>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น               <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ โครงการ และรายละเอียด</li> <li>▷ แผนพัฒนาสามปี</li> <li>▷ รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ</li> <li>▷ รายงานการประชุม ของชุมชน หรือภาคประชาชน</li> <li>▷ เป็นศูนย์การเรียนรู้</li> <li>▷ หลักฐานการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญา</li> <li>▷ ใบแสดงการรับรองมาตรฐาน</li> <li>▷ ใบแสดงการรับรางวัล</li> </ul> </li> </ul>
4.1.2 ความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ			เกณฑ์การประเมิน <ul style="list-style-type: none"> <li>1. ความไม่พร้อมของพื้นที่ในการดำเนินงาน</li> <li>2. ต้องทำความตกลงหรือขอความร่วมมือกับประชาชน หน่วยงานอื่น หรือพื้นที่ข้างเคียง</li> <li>3. มีการออกซ้อบัญญัติห้องเรียนเพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้</li> <li>4. ต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>5. ต้องบริหารโครงการภายใต้ข้อจำกัด งบประมาณ หรือบุคลากร</li> <li>6. ต้องได้รับการรับรองการประเมินมาตรฐานจากองค์กรหรือน่วยงานภายนอก</li> </ul>
		1 0.75 0.50 0	

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>7. เป็นโครงการที่มีความยุ่งยากหรือมีข้อจำกัด นอกเหนือจากปัจจัยข้างต้นระบุ.....</p> <p>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ บันทึกความร่วมมือ (MOU)</li> <li>▷ ข้อบัญญัติห้องถัน</li> <li>▷ รายงานผลกระบวนการสั่งแต่งตั้ง</li> <li>▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติในประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>▷ ผู้รับผิดชอบโครงการ</li> <li>▷ ใบแสดงการรับรองมาตรฐาน</li> </ul>
4.2 ประโยชน์ของการต่อประชาชน และสังคม			
4.2.1 จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับประโยชน์			<p>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ รายชื่อผู้เข้าร่วมตามกลุ่มเป้าหมาย หรือประชาชนผู้ ได้รับประโยชน์</li> <li>▷ การยืนยันข้อมูลจากผู้นำห้องถัน สำนัก ผู้ใหญ่บ้าน</li> <li>▷ ผลลัพธ์ของโครงการ</li> </ul>
<input type="checkbox"/> ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับ ประโยชน์เกินกว่าร้อยละ 90 ขึ้นไป	1		
<input type="checkbox"/> ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับ ประโยชน์ตั้งแต่ร้อยละ 80 – 90	0.75		
<input type="checkbox"/> ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับ ประโยชน์ตั้งแต่ร้อยละ 70 – 80	0.50		
<input type="checkbox"/> ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับ ประโยชน์ต่ำกวาร้อยละ 70	0		
4.2.2 การประเมินความพึงพอใจของ ประชาชนในพื้นที่ต่อการดำเนิน โครงการ			<p>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน</li> <li>▷ รายงานผลการประเมินความพึงพอใจ</li> </ul> 
<input type="checkbox"/> ประชาชนมีความพึงพอใจใน โครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90	1		
<input type="checkbox"/> มีการประเมินความพึงพอใจของ ประชาชนโดยคณะกรรมการที่มี บุคลากรนอกร่วมเป็นกรรมการ	0.75		
<input type="checkbox"/> มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ผลโดยมีบุคลากรนอกร่วมเป็น กรรมการ	0.50		
<input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการใด ๆ	0		

(นายสุรเกียรติ จิตธรรม)  
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนที่๑ :

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4.2.3 การนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน โปรดระบุเรื่อง.....			<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ข้อเสนอแนะ และปัญหาในการดำเนินโครงการ</li> <li>&gt; ผลการแก้ไขปัญหา</li> </ul> </li> </ul>
<input type="checkbox"/> นำผลการประเมินไปปรับปรุง จำนวน 3 เรื่องขึ้นไป	0.50		
<input type="checkbox"/> นำผลการประเมินไปปรับปรุง จำนวน 2 เรื่อง	0.40		
<input type="checkbox"/> นำผลการประเมินไปปรับปรุง จำนวน 1 เรื่อง	0.30		
<input type="checkbox"/> ไม่มีการนำผลการประเมิน ไปปรับปรุง	0		
4.2.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; เป็นศูนย์การเรียนรู้</li> <li>&gt; เมยเพร์ฟลางทางวิทยุ โทรทัศน์ เทปໂໂຍດ</li> <li>&gt; หนังสือขออนุญาตศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น</li> <li>&gt; หนังสือเชิญเป็นวิทยากรบรรยายถ่ายทอดความรู้</li> </ul> </li> </ul>
<input type="checkbox"/> มีการขยายผล หรือเป็นวิทยากร ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ อปท. อื่น	0.50		
<input type="checkbox"/> มีการแลกเปลี่ยนรู้หรือขยายผล ภายในองค์กร ชุมชน โดยมีการนำไปปรับใช้ด้านความเหมาะสม	0.40		
<input type="checkbox"/> มีช่องทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผลงานองค์ความรู้ต่อสาธารณะ	0.30		
<input type="checkbox"/> ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับ อปท. อื่น	0		
4.2.5 เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงาน/องค์กรต่างพื้นที่ อปท.			<ul style="list-style-type: none"> <li>☑ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; บันทึกข้อตกลง (MOU)</li> <li>&gt; รายชื่อเครือข่าย หน่วยงาน หรือองค์กรที่เข้าร่วม</li> </ul> </li> </ul>
<input type="checkbox"/> มีเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบ บันทึกข้อตกลง (MOU)	1		
<input type="checkbox"/> มีเครือข่ายพหุภาคี (ภาคประชาชน พนักงาน/องค์กร) เพื่อดำเนิน โครงการระหว่างพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เป็นรูปธรรม	0.75		
<input type="checkbox"/> มีความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงาน/องค์กรต่างพื้นที่ อปท. และร่วมความต่อเนื่อง	0.50		
<input type="checkbox"/> ไม่มีความร่วมมือ	0		

(นายสุรเกียรติ อุตสาหาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลฝ่ายบัญชาการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4.3 ความคุ้มค่าและความยั่งยืนของโครงการ			<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ข้อบัญญัติ/เกตบัตรัญจิกงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>&gt; บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย</li> <li>&gt; โครงการและรายละเอียดเป้าหมาย</li> </ul> </li> </ul>
4.3.1 ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ			
<input type="checkbox"/> มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตาม โครงการ และได้ผลงานสูงกว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีเงิน เงินจากการดำเนินงานมากกว่า ร้อยละ 5 ของงบประมาณที่ตั้งไว้	0.50		<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ข้อบัญญัติ/เกตบัตรัญจิกงบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>&gt; บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย</li> <li>&gt; โครงการและรายละเอียดเป้าหมาย</li> </ul> </li> </ul>
<input type="checkbox"/> มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตาม โครงการ แต่ได้ผลงานสูงกว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้	0.40		
<input type="checkbox"/> มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตาม โครงการ และได้ผลงานตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้	0.30		
<input type="checkbox"/> มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตาม โครงการ แต่ได้ผลงานต่ำกว่า เป้าหมายที่กำหนดไว้	0		
4.3.2 ความยั่งยืนของโครงการ			<p style="text-align: center;"></p> <p style="text-align: center;">(นายสุรเกียรติ ฐิตธราณ) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนห้องที่ ๔</p>
<input type="checkbox"/> มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 3 ข้อ	0.50		<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรเข้ามารับผิดชอบ โครงการอย่างต่อเนื่อง ขัดเจนเป็นรูปธรรม</li> <li>2. สามารถเป็นต้นแบบและขยายผลหรือเผยแพร่ไปสู่ สาธารณะในระดับท้องถิ่นหรือระดับประเทศ</li> <li>3. มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ อย่างต่อเนื่องโดยไม่รับค่าตอบแทน</li> </ol>
<input type="checkbox"/> มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 2 ข้อ	0.40		
<input type="checkbox"/> มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 1 ข้อ	0.30		
<input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการต่อเนื่อง	0		<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; คำสั่งมอบหมายผู้รับผิดชอบ หรือหน่วยงาน</li> <li>&gt; บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย</li> <li>&gt; เป็นคุณสมบัติของการเรียนรู้</li> </ul> </li> </ul>
4.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน			
4.4.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ รับรู้ ร่วมคิด/ร่วมวางแผน และร่วม ดำเนินงานโครงการ			<ul style="list-style-type: none"> <li>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; แผนผังชี้แจงองค์กรดำเนินโครงการ</li> <li>&gt; รายงานการประชุมเวทีประชาชน</li> <li>&gt; หนังสือเชิญชวนประชาชนเข้าร่วมโครงการ</li> <li>&gt; ทางรับปะจ่องหน่วยงาน เสียงด้านลาย</li> </ul> </li> </ul>
<input type="checkbox"/> ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ ดำเนินการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในบางขั้นตอนของการดำเนิน โครงการ	0.50		

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<input type="checkbox"/> ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน เช่น ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ให้ความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของ อปท. ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม <input type="checkbox"/> ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร <input type="checkbox"/> ประชาชนมีส่วนร่วมในโครงการ	0.40 0.30 0		
4.4.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการดำเนินโครงการ			<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินโครงการ โดยมีประชาชนร่วมเป็นกรรมการ</li> <li>2. มีการติดตามประเมินผลโครงการโดยคณะกรรมการ</li> <li>3. มีการติดตามประเมินผลโดยภาคประชาชน/องค์กรชุมชน (ที่ไม่ใช่คณะกรรมการ)</li> </ol> <p>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ</li> <li>▷ รายงานการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ</li> <li>▷ รายงานการติดตามประเมินผลของของภาคประชาชน องค์กร หรือชุมชน</li> </ul> 
			<p>(นายสรุเกียรติ จูตตะฐาน)          ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลสำนักงานท้องถิ่น</p>

คะแนนเต็ม	15
คะแนนที่ได้	

### มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

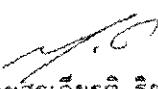
ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
1. การประยุต์พัฒนา(ค่าไฟฟ้า) โดยลดปริมาณการใช้ลงร้อยละ 10 ของปริมาณการใช้มาตรฐาน			<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานด่างๆ พิจารณาจากการประยุต์ค่าไฟฟ้าเทียบกับค่ามาตรฐานที่ได้จากการประเมินผลของสำนักงานนโยบายและแผนพัฒนา กระทรวงพลังงาน โดย อปท. ต้องดำเนินการบันทึกข้อมูลด้านพลังงานผ่าน WWW.e-Report.energy.go.th เป็นประจำทุกเดือน และตรวจสอบข้อมูลที่กำหนด</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ ผลกระทบประเมินจาก WWW.e-Report.energy.go.th</li> <li>➢ ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลในระบบ ที่อยู่อาศัยหรือไม่</li> <li>➢ ในเรื่องรับเงินค่าไฟฟ้า</li> </ul>
 (นายสุรเกียรติ วิจิตรฐาน)			2. สุดยอดคำนวณ =(90%ของปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน) - บริการสาธารณะไฟฟ้าที่ ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อ
2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติที่งบประมาณรายจ่ายประจำปี			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานด่างๆ พิจารณาจากที่คณะกรรมการท้องถิ่นได้ยื่นเสนอข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติที่งบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อ สภาท้องถิ่น</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ หนังสือยื่นเสนอถูกต้อง</li> <li>➢ รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น</li> <li>➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติที่งบประมาณรายจ่ายประจำปี</li> </ul>
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานด่างๆ พิจารณาจากที่คณะกรรมการท้องถิ่นได้ยื่นเสนอ แผนพัฒนาประจำปีต่อสภาท้องถิ่นรายในระยะเวลาที่จะเป็นไปตามที่กำหนด</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p>
<input type="checkbox"/> เศรษฐกิจและมนุษย์	3		
<input type="checkbox"/> เศรษฐกิจและมนุษย์	2		
<input type="checkbox"/> เศรษฐกิจและมนุษย์	1		
<input type="checkbox"/> เศรษฐกิจและมนุษย์	0		

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4. ระดับความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างงบลงทุนของโครงการที่มีค่าสูงสุด			<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ หนังสือยื่นเสนอ</li> <li>▶ รายงานการประชุมสภาพัองค์กิณ์</li> <li>▶ แผนพัฒนาประจำปี</li> </ul> <p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่จารนยาจากผลประการจัดซื้อจัดจ้างของงบลงทุนที่มีค่าใช้จ่ายสูงสุดในปีที่ขอรับการประเมิน ว่ามีเงินเหลือจ่ายจากการจัดซื้อจัดจ้างหรือไม่</p> <p>▶ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติของประมาณรายจ่ายประจำปี</li> <li>▶ ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง</li> <li>▶ สรุปงบประมาณประจำปี</li> </ul>
5. ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e - LAAS)			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่จารนยาจากผลการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e - LAAS) ณ วันสื้นปีงบประมาณของปีที่ขอรับการประเมิน ทุกรอบบวกข้อมูล จำนวนครบถ้วน และเป็นปัจจุบันหรือไม่</p> <p>▶ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ รายงาน หรือเอกสารที่พิมพ์จากระบบ e - LAAS</li> <li>▶ โปรแกรม e - LAAS</li> </ul>

  
(นายสุรเกียรติ วิจิตรฐาน)  
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

คะแนนเต็ม	20
คะแนนที่ได้	

#### ข้อที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
1. การบริหารทรัพยากรบุคคล			ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากการจัดทำนิยามและแยกยุทธ์ใน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณา เงื่อนไขดังนี้
1.1 มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล			1. มีกระบวนการจัดทำ ภาระเคราะห์ปัจจัย ภายใน/ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเรียนรู้อย่างกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร
<input type="checkbox"/> มีการจัดทำนิยามและกลยุทธ์ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	2		2. มีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบาย เกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
<input type="checkbox"/> มีการจัดทำนิยามและกลยุทธ์ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ไม่ ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	1		3. มีนโยบายด้านอัตราภาระและภาระอัตรากำลัง
<input type="checkbox"/> ไม่มีการจัดทำนิยามและกลยุทธ์	0		4. มีนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) » เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➤ แผนอัตราภาระต่อเดือนปี ➤ ข้อการซื้อขาย หรือรับขายขั้นตอนการจัดทำจาก ผู้รับผิดชอบ
1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล			ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำแผนอัตราภาระต่อเดือน 3 ปี ดังนี้
<input type="checkbox"/> มีการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	2		1. มีการดำเนินการตามแผนอัตราภาระต่อเดือน 3 ปี
<input type="checkbox"/> มีการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ อปท. และยัง <sup>ไม่</sup> ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดไว้	1		2. มีภาระหน้าที่งาน และจัดทำคำบรรยาย ลักษณะงาน
<input type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	0		3. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) และใช้ ประกอบการสรรหา แต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง 4. มีภาระหน้าที่ผลผลิตประสิทธิภาพ(Produtivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) 5. มีการสำรวจและปรับปรุงลักษณะการให้บริการในองค์กร 6. มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปี 7. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
 (นายสุรเกียรติ สีดฐาน)			» เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลช่วงที่ 1			

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
1.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบทัพนาทรรพยากรบุคคล			<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ แผนอัตรากำลังสามปี</li> <li>➤ การซึ่งแจง หรืออธิบายผลสำเร็จจากผู้รับผิดชอบ</li> <li>➤ ผู้ติดการภายในองค์กรนำหน้าจากของทางราชการ</li> <li>➤ หลักฐานการสรุหา และบรรจุแต่งตั้ง</li> </ul>
<input checked="" type="checkbox"/> มีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	2		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการพัฒนาบุคคล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีการนำสมรรถนะมาใช้ประกอบในการพัฒนา</li> <li>2. มีการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Assessment)</li> <li>3. มีการจัดทำแผนฝึกอบรมรายตัวแน่น (Training Roadmap) และมีการดำเนินการตามแผนจริงครอบคลุมอย่างน้อย 80% ของบุคลากรทั้งหมด</li> <li>4. มีการดำเนินการตามประมาณการจริงบรรลุ</li> <li>5. มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม (Return on investment in Training)</li> <li>6. มีกระบวนการจัดทำแผนงานด้าน KM ที่เหมาะสมกับองค์กร</li> </ol> <p>☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดตั้งแต่ได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ แผนการฝึกอบรม</li> <li>➤ จาการซึ่งแจงหรืออธิบายจากผู้รับผิดชอบ</li> <li>➤ ข้อมูลสำรวจความต้องการฝึกอบรม</li> <li>➤ KM ของ อปท.</li> <li>➤</li> </ul>
<input checked="" type="checkbox"/> มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	1		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการต่อสื่อสารและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมหน้า้งานสัมมلنช์</li> <li>2. มีกิจกรรมส่งเสริม หรือช่องทางในการรับฟังข้อเสนอเรียนต่างๆ ในกรณีที่มีผู้ได้รับความไม่เป็นธรรมด้านทรัพยากรบุคคล</li> <li>3. มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน</li> <li>4. มีกิจกรรมพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล</li> <li>5. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol> <p>☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ</p>
<input checked="" type="checkbox"/> ไม่มีการดำเนินการ	0		<p>(นายสุรเกียรติ จิตราษฎร์)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>ตัวชี้วัดตั้งกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ โครงการหรือกิจกรรม รูปถ่าย</li> <li>➢ ข้อเข็มจั่งสถานที่ทำงาน</li> <li>➢ หนังสือร้องเรียน</li> </ul>
2. การจัดการสารสนเทศ			ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ
2.1 ระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการ ของ อปท.			<p>พิจารณาจากผลสำเร็จของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามเชิงปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร</li> <li>2. มีระบบการรายงานผล และเผยแพร่เที่ยบท่องสารดำเนินงานกับบ้านเมือง</li> <li>3. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร และจัดการความเสี่ยง</li> <li>4. มีการนำระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการควบคุมภัยในและตรวจสอบภัยใน</li> <li>5. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลถ้า Competency ของบุคลากรทุกตำแหน่งที่องค์กรต้องการและที่บุคลากรทุกคนมีอยู่ (Competency Inventory)</li> <li>6. มีระบบสารสนเทศที่เก็บข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรของครัวด้าน และเป็นปัจจุบัน</li> <li>7. ระบบสารสนเทศที่สามารถ Share ข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องภายใต้เครือข่าย</li> <li>8. มีการนำระบบสารสนเทศมาตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้องค์กร (เช่น การลดขั้นตอนและการอำนวยความสะดวกแก่พนักงานและผู้รับบริการภายในองค์กร หรือลดต้นทุนการผลิตหรือต้นทุนการให้บริการ)</li> <li>9. มีระบบ Back Office ที่สามารถ Share ข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรได้</li> <li>10. มีการนำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> </ol> <p>➢ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดตั้งกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ul>



(นายสุรเกียรติ สุจิตฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>▶ การแสดงผลรายงานผลการจัดเก็บข้อมูลจากระบบสารสนเทศ</p>
2.2 มีการจัดแผนแม่บทสารสนเทศ (IT Master Plan)			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท.</p> <p>▶ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <p>▶ แผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
2.3 มีระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและดันหนาข้อมูลได้โดยง่าย			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูล ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>สามารถดันหนาข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. สำหรับใช้ในการทำงานได้จริง สะดวก และรวดเร็ว</li> <li>ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้สนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี (ต้องมีตัวอย่างการนำไปใช้)</li> <li>ระบบฐานข้อมูลสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (ต้องมีตัวอย่างการนำมาใช้ประกอบการสื่อสารองค์ความรู้จริง)</li> <li>ระบบฐานข้อมูลหนับสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของ อปท.</li> </ol> <p>▶ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <p>▶ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>▶ ตรวจสอบการใช้งานจริง</p> <p>▶ ตัวอย่างฐานข้อมูลจากระบบ</p>
3. การลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือรักษามาตรฐาน ระยะเวลาการให้บริการ ให้อปท. ดำเนินการจัดทำโดยการลดขั้นตอน การทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือรักษา มาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ จำนวน 1 โครงการ เช่นอัตราเบิก อปท. เที่ยวชอบ และประเมินผลตามตัวชี้วัด ดังนี้			 <p>(นายสุรเกียรติ วิจิตราน)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนห้องกัน</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
3.1 การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาอนุญาต อนุมัติ หรือปฏิบัติราชการในเรื่องที่ให้บริการประชาชน			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่จารย์จากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีการออกคำสั่ง การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณา ที่น้อยลง อนุญาต หรืออนุมัติ</p> <p>เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ โครงการ และรายละเอียด</li> <li>➢ คำสั่ง</li> <li>➢ รายงานภาระ หรือกูหาย หรือกูห์ที่มอบอำนาจ</li> </ul>
3.2 การแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อลดขั้นตอนหรือปรับปรุงการให้บริการและรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่จารย์จากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษา มาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการดังกล่าว</p> <p>เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ โครงการ และรายละเอียด</li> <li>➢ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นปัจจุบัน</li> <li>➢ รายงานการประชุม</li> <li>➢ สรุปผลการดำเนินงาน</li> </ul>
3.3 การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่จารย์จากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษา มาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีข้อมูลอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างไร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแผนผังและนำทางชั้นต่อนcheinเรื่องติดต่อราชการ</li> <li>2. มีระบบการซื่อสัมภានรับและตอบรับคุณภาพ</li> <li>3. มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือผู้รับผิดชอบคือเจ้าหน้าที่ในการติดต่อ</li> <li>4. มีการให้บริการล่วงหน้าก่อนเวลาทำการหรือช่วงพักเที่ยง หรือในวันหยุดราชการ</li> <li>5. มีกios / ตู้รับฟังความคิดเห็น</li> <li>6. มีแบบฟอร์มคำร้องชื่อ “ และตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์ม”</li> </ol>



(นายสุรเดช จิตธรรม)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลสำนักงานที่

หัวข้อ	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>▷ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▷ แผนผังขั้นตอนการยื่นเรื่อง</li> <li>▷ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการยื่นเรื่อง</li> <li>▷ จุดติดตั้งกล้อง/ตู้รับฟังความคิดเห็น</li> <li>▷ จุดกรอกคำห้องและตัวอย่าง</li> <li>▷ คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงาน</li> </ul>



(นายสุรเชษฐ์ ไชยธรุณ)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วน "บ้าน"