

ด่วนที่สุด

ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๕๖



ศาลากลางจังหวัดพังงา
ถนนพังงา-ทับปุด พง ๘๒๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล
จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงาในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดประกาศข้างต้น ได้ทางเว็บไซต์ www.phangngalocal.go.th แผนหนังสือราชการ
จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๒๐๑

โทรสาร ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๖๐๒ - ๖๐๓

ด่วนที่สุด

ที่ พง ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๙'๐



ศาลากลางจังหวัดพังงา

ถนนพังงา-ทับปุด พง ๘๒๐๐๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล
จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงาในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ได้แก่ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดประกาศข้างต้น ได้ทางเว็บไซต์ www.phangngalocal.go.th แผนุหนังสือราชการ
จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง จังหวัดได้แจ้งให้ทราบโดยตรงแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๒๐๑

โทรสาร ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๓ - ๓๕ ต่อ ๖๐๒ - ๖๐๓



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและสอดคล้องตามแนวทางประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้เปลี่ยนแปลงชื่อ “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙” ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เป็น “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙” ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ นับตั้งแต่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๒ โครงสร้าง ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

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

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

(๔) งบเพื่อการลงทุน องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรารายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบทุกองค์ประกอบ จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

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

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประชานกรรมการ

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก กรรมการ

จำนวน ๑ คน

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก

จำนวน ๑ คน

(๔) ผู้นำชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง กรรมการ

ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๕) 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) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลง แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อรวมคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. รายงาน ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินปริมาณงาน

ทั้งนี้ เกณฑ์ปริมาณงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด

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

(๑) ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)

(๒) ด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

/(๓) ด้านการเพิ่ม...

ข้อ ๑๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใช้บังคับให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับนี้แทน”

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา

แบบประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด	คะแนน	คะแนนที่ได้
๑. ด้านค่าใช้จ่ายบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๑) เกินกว่าร้อยละ ๓๘ ขึ้นไป (๒) เกินกว่าร้อยละ ๓๖ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓๘ (๓) เกินกว่าร้อยละ ๓๒ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓๖ (๔) ไม่เกินร้อยละ ๓๒	 ๑ ๓ ๔ ๕	
๒. ประชากร (๑) มีประชากรไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ คน (๒) มีประชากรเกินกว่า ๒๐,๐๐๐ - ๓๐,๐๐๐ คน (๓) มีประชากรเกินกว่า ๓๐,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐ คน (๔) มีประชากรเกินกว่า ๕๐,๐๐๐ ขึ้นไป	 ๑ ๓ ๔ ๕	
๓. สัดส่วนจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. สาธารณสุขฯ ที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนเงินผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี (๑) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ร้อยละ ๐ - ๑ (๒) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ ๑ - ๓ (๓) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ ๓ - ๕ (๔) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป	 ๑ ๓ ๔ ๕	
๔. การจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๑) มีการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๒) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน (๓) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน แต่รายงานจังหวัดไม่ครบตามระเบียบ (๔) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน แล้วรายงานจังหวัดครบถ้วนตามระเบียบ	 ๑ ๓ ๔ ๕	

ตัวชี้วัด	คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>๗. การก่อสร้างและบำรุงรักษาทาง</p> <p>(๑) มีการจัดทำแผนที่สังเขปแสดงข้อมูลถนนทั้งหมดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>(๒) มีการจัดทำทะเบียนประวัติถนนทุกสาย ทุกประเภทในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>(๓) มีการจัดทำแผนการตรวจสอบถนนประจำปีและรายงานผลการดำเนินการตามแผน</p> <p>(๔) มีการรวบรวมข้อมูลความเสียหายของถนนและวิเคราะห์จัดลำดับก่อนหลังในการซ่อมบำรุง</p> <p>(๕) สามารถดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดได้ภายใน ๖๐ วันนับแต่ได้ตรวจพบหรือได้รับแจ้งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนถนนที่ชำรุด</p> <p>(๖) ถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีทางเท้าและทางระบายน้ำเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ของถนนทั้งหมดในเขตพื้นที่</p> <p>(๗) ถนนสายหลักทุกสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดเสี่ยงต่างๆ (วงเวียน ทางแยก)</p> <p>(๘) ถนนมีความสะอาดเรียบร้อย ไม่เป็นหลุมบ่อและทาสีเส้นแบ่งการจราจร ตลอดจนป้ายจราจรมีความชัดเจน ไม่ชำรุดเสียหาย โดยให้สุ่มตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนถนนทั้งหมด</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕-๖ ข้อ ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๓-๔ ข้อ ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑-๒ ข้อ ได้ ๑ คะแนน</p>	
<p>๘. โรงเรียนและสถาบันการศึกษา</p> <p>มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษาหรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป</p> <p>(๑) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๑ ประเภท</p> <p>(๒) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๒ ประเภท</p> <p>(๓) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๓ ประเภท</p> <p>(๔) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๔ ประเภท ขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	
<p>๙. การจัดตั้งห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</p> <p>มีจำนวนห้องสมุดชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งมีกิจกรรมต่อเนื่องไม่น้อยกว่าปีละ ๑๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน ๑ แห่ง</p> <p>(๒) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนรวมกัน จำนวน ๒ แห่ง</p> <p>(๓) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนรวมกัน จำนวน ๓ แห่ง</p> <p>(๔) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนรวมกัน จำนวน ๔ แห่งขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	

ตัวชี้วัด	คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>๑๐. การวางแผนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>(๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนทุกประเภท เช่น เด็กทั่วไป เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กเร่ร่อน</p> <p>(๒) มีการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างชัดเจน</p> <p>(๓) มีผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประชาชน ร่วมกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาเด็กเยาวชน</p> <p>(๔) ดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กเล็ก (อายุต่ำกว่า ๕ ปี)</p> <p>(๕) มีการดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณจัดทำกิจกรรมให้ความรู้และพัฒนาแก่เด็ก และเยาวชนอย่างต่อเนื่อง (การสอนภาษา กีฬา ดนตรี ประเพณี สิ่งแวดล้อม)</p> <p>(๖) จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนในการเลี้ยงดูบุตร</p> <p>(๗) จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา</p> <p>(๘) มีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>(๙) มีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ครอบครัวและชุมชน เห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ข้อ ได้ ๑ คะแนน</p>	
<p>๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>(๑) มีศูนย์เด็กเล็ก</p> <p>(๒) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๑ แห่ง</p> <p>(๓) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๒ - ๓ แห่ง</p> <p>(๔) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๔ แห่ง ขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	
<p>๑๒. การให้บริการสาธารณสุขเกี่ยวกับผู้สูงอายุ</p> <p>(๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ</p> <p>(๒) ส่งเสริมการรวมกลุ่มหรือสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ</p> <p>(๓) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ</p> <p>(๔) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่สังคม</p> <p>(๕) จัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ หรือการบริการสาธารณสุขแก่ผู้สูงอายุ เป็นกรณีพิเศษ</p> <p>(๖) สำนักงานเทศบาลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำจัดทำราวจับให้แก่ผู้สูงอายุ</p> <p>(๗) จัดศูนย์บริการ หรือศูนย์สงเคราะห์ผู้สูงอายุ</p> <p>(๘) มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุแล้ว รายงานผู้บริหารทราบ</p> <p>(๙) มีการจัดทำแผนออกตรวจเยี่ยม ให้ข้อเสนอแนะตลอดจนติดตามสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ข้อ ได้ ๑ คะแนน</p>	

ตัวชี้วัด	คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>๑๓. การให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>(๑) มีการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ</p> <p>(๒) มีกิจกรรมตามข้อ ๑ และมีศูนย์บริการสาธารณสุข และหรือสาธารณสุขมูลฐานชุมชน</p> <p>(๓) มีศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานอย่างน้อย ๒ แห่งขึ้นไป</p> <p>(๔) มีกิจกรรมตามข้อ ๓ และหรือมีโรงพยาบาล หรือการการบริหารด้านสาธารณสุขอื่นๆ ที่เห็นเชิงประจักษ์</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	
<p>๑๔. การจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะ</p> <p>(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีห้องน้ำสาธารณะในสถานที่ชุมชน</p> <p>(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง</p> <p>(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง</p> <p>(๔) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่จำนวน ๓ แห่ง ขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	
<p>๑๕. ด้านการมีส่วนร่วมและสิทธิทางการเมือง</p> <p>(๑) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p> <p>(๒) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๕๕ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p> <p>(๓) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๕๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๖๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p> <p>(๔) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	
<p>๑๖. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>(๑) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่เกิน ร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>(๒) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>(๓) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น</p> <p>(๔) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๕ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	

ตัวชี้วัด	คะแนน	คะแนนที่ได้
<p>๑๗. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสีย และสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม ไม่เกินร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>(๒) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>(๓) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑๐ % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม</p> <p>(๔) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑๐ % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	
<p>๑๘. พื้นที่สีเขียวในเมือง</p> <p>(๑) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกัน ไม่เกิน ๕ ไร่</p> <p>(๒) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกัน เกินกว่า ๕ ไร่ แต่ไม่เกิน ๑๐ ไร่</p> <p>(๓) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกัน เกินกว่า ๑๐ ไร่ แต่ไม่เกิน ๓๐ ไร่</p> <p>(๔) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกัน เกินกว่า ๓๐ ไร่</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>	
<p>๑๙. การให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๑) มีการจัดทำข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัย</p> <p>(๒) แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นปัจจุบัน</p> <p>(๓) มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมด</p> <p>(๔) มีการฝึกซ้อม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>(๕) มีการจัดตั้งเครือข่าย อปพร. และจัดทำกิจกรรม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>(๖) มีครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ตามมาตรฐาน</p> <p>(๗) มีบุคลากรรับผิดชอบงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเป็นการเฉพาะอย่างน้อย จำนวน ๑๐ คน</p> <p>(๘) จัดทำโครงการ กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างน้อย จำนวน ๓ โครงการ</p> <p>(๙) มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางสื่อต่างๆ ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ ช่องทาง</p> <p>(๑๐) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๘ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๖ - ๗ ข้อ ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๔ - ๕ ข้อ ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๓ ข้อ ได้ ๑ คะแนน</p>	

<p>ករណី ២២ ១ ៥៧ ចំនួន ១ - ១ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ២ ៥៧ ចំនួន ១ - ២ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៣ ៥៧ ចំនួន ១ - ៣ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៤ ៥៧ ចំនួន ១ - ៤ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៥ ៥៧ ចំនួន ១ - ៥ របបកម្មស្រែចម្ការ ២</p>	<p>ករណី ២២ ១ ៥៧ ចំនួន ១ - ១ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ២ ៥៧ ចំនួន ១ - ២ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៣ ៥៧ ចំនួន ១ - ៣ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៤ ៥៧ ចំនួន ១ - ៤ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៥ ៥៧ ចំនួន ១ - ៥ របបកម្មស្រែចម្ការ ២</p>	<p>ករណី ២២ ១ ៥៧ ចំនួន ១ - ១ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ២ ៥៧ ចំនួន ១ - ២ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៣ ៥៧ ចំនួន ១ - ៣ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៤ ៥៧ ចំនួន ១ - ៤ របបកម្មស្រែចម្ការ ២ ករណី ២២ ៥ ៥៧ ចំនួន ១ - ៥ របបកម្មស្រែចម្ការ ២</p>
<p>៥៧</p>	<p>ករណី ២២</p>	<p>៥៧</p>

**แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒**
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓)
: ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

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

๑. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องการขอ กำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

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

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

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

๑.๑.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมา นั้น รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ผ่านมา

๑.๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอ กำหนดตำแหน่งนั้น รายการเงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ขอ กำหนดตำแหน่ง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตราในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอ กำหนดตำแหน่ง

(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

เกณฑ์ปริมาณงาน 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 กรรมการ

จำนวน ๑ คน

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ

หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก

จำนวน ๑ คน

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

(๕) 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) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลง แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อรวมคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. รายงาน ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินปริมาณงาน

ทั้งนี้ เกณฑ์ปริมาณงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด

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

(๑) ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)

(๒) ด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

/ (๓) ด้านการเพิ่ม...

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 ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือแจ้งข้อแนะนำการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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) อีสรระในการปฏิบัติงาน	(๑๐๐ คะแนน)
(๓.๒) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(๑๕๐ คะแนน)
(๓.๓) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/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 กรรมการ
คัดเลือก จำนวน ๒ คน
- (๓) ผู้นำชุมชนในเขต อบต. ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ
ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน
- (๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ
โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

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

๕.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

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

๕.๕ ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมาย ให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีสัดส่วนอัตรารว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ย่อประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้

๕.๗ การข้อกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องไม่เป็นอัตรารว่าง 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) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | (๑๕๐ คะแนน) |

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕.๙ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ข้อกำหนดเป็นระดับสูง ตามแบบที่กำหนด

គេដកហោរាដែលបានឃើញ ឯមហាសមុទ្រកម្ពុជា ក្នុងពេលនោះដែលគេបានដកហោរាឡើងវិញនេះបើសិនជា គេបានដកហោរាឡើងវិញ
 ២ក្នុងពេលនោះដែលគេបានដកហោរាឡើងវិញ ក្នុងពេលនោះដែលគេបានដកហោរាឡើងវិញនេះបើសិនជា គេបានដកហោរាឡើងវិញនេះ
ឯពេលនោះ

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

.....មហាសមុទ្រកម្ពុជា
 (.....)
 ចូលរួម

មហាសមុទ្រកម្ពុជា

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

(.....)
 ចូលរួម

យោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងសហប្រតិបត្តិការ ២០១៧ រវាងកម្ពុជា និង វៀតណាម

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ១៧ ២០១៧ និង ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ២០១៧ រវាងកម្ពុជា និង វៀតណាម មហាសមុទ្រកម្ពុជា ឯពេលនោះ គេបានដកហោរាឡើងវិញនេះបើសិនជា គេបានដកហោរាឡើងវិញនេះ
 ឯពេលនោះ គេបានដកហោរាឡើងវិញនេះបើសិនជា គេបានដកហោរាឡើងវិញនេះ
 ឯពេលនោះ គេបានដកហោរាឡើងវិញនេះបើសិនជា គេបានដកហោរាឡើងវិញនេះ

<p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល <input type="checkbox"/></p> <p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល <input type="checkbox"/></p>	<p>..... គម្រោងសហប្រតិបត្តិការ</p> <p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល</p> <p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល (ឯពេលនោះ)</p>	<p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ០១៧ គម្រោងសហប្រតិបត្តិការ</p> <p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល (ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ០០០'១ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល)</p> <p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល</p>	<p>១</p>
<p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល</p>	<p>គម្រោងសហប្រតិបត្តិការ</p>	<p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល</p>	<p>ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល</p>

แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับสูง
องค์การบริหารส่วนตำบล..... จังหวัด

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	องค์การบริหารส่วนตำบล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	องค์การบริหารส่วนตำบล..... ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การตราขบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	องค์การบริหารส่วนตำบล..... ตราขบประมาณรายจ่ายประจำปีในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ล้านบาท	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	คำสั่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ	องค์การบริหารส่วนตำบล..... มีคำสั่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้มอบหมายให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขที่ตำแหน่ง รับผิดชอบกลั่นกรองงานของ.....(ชื่อส่วนราชการ)..... ตามคำสั่งที่	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕.	องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีสัดส่วนอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาให้	องค์การบริหารส่วนตำบล..... มีสัดส่วนอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ.....	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

ตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน
ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

: ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้การกำหนดส่วนราชการหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งหรือ
ปรับปรุงระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับ
ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญตามประกาศ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดตัวชี้วัดออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และ
การประเมินค่างาน ดังนี้

๑. ด้านปริมาณงาน (๒๕ คะแนน) ประกอบด้วย

- ๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหาร (๕ คะแนน)
และดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง
- 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 ซึ่งมีผลต่อการบริการ และการดำเนินการของส่วนราชการ	๒		
● ดำเนินการวิเคราะห์ (SWOT)	๓		
● ระบุเป้าหมายและระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าประสงค์	๔		
● ดำเนินการตามแผนงานและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	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	
● มีที่ปรึกษาจากภาคประชาชนเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะผลการดำเนินการจากการบริหารงาน	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	
● วิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อหรือความเสียหาย 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
ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร (๕ คะแนน)
- 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	

ឧបសគ្គរបស់សេចក្តី

(.....)

..... ចំណុច

(.....ឧបសគ្គ) កញ្ជីលេខ	កញ្ជីលេខ ០៧	កម្រិត
	កញ្ជីលេខ ១១	ឧបសគ្គរបស់កញ្ជីលេខ ០៧
	កញ្ជីលេខ ០៣	កញ្ជីលេខ ០៣
	កញ្ជីលេខ ១២	កញ្ជីលេខ ១២
កញ្ជីលេខ ០១	កញ្ជីលេខ ០១	កញ្ជីលេខ ០១

កញ្ជីលេខ ០១ របស់

		កញ្ជីលេខ ០១ របស់ កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	១	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	២	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	៣	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	៤	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	៥	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
កញ្ជីលេខ ០១	កញ្ជីលេខ ០១	កញ្ជីលេខ ០១

(កញ្ជីលេខ ០១) កញ្ជីលេខ ០១ របស់

		កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	១	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	២	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	៣	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	៤	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
	៥	កញ្ជីលេខ ០១ របស់
កញ្ជីលេខ ០១	កញ្ជីលេខ ០១	កញ្ជីលេខ ០១

(កញ្ជីលេខ ០១) កញ្ជីលេខ ០១ របស់

ស្តី	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ០១៧ ២៣៧២
សម្រប	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ០០១ ២៣៧២
រដ្ឋ	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ០១៣ ២៣៧២
ល្អិត	វិទ្យាសាស្ត្រ

តម្រូវការល្អិតល្អនៃកម្មវិធីសិក្សាស្រាវជ្រាវ

កម្រិត ០០០'២ វិទ្យាសាស្ត្រ

- (កម្រិត ០១១) កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ/កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (៣'៣)
- (កម្រិត ០១២) កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (៤'៣)
- (កម្រិត ០០១) កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (១'៣)
- កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (៣)**
- (កម្រិត ០១១) កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (៤'១)
- (កម្រិត ០០១) កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (១'១)
- កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (៤)**
- (កម្រិត ០០១) កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (៣'១)
- (កម្រិត ០០១) កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (៤'១)
- (កម្រិត ០១១) កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (១'១)

កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ (១)

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ
 បណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ
កម្រិតបណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្របណ្ឌិតវិទ្យាសាស្ត្រ ២

แนวทางการประเมินค่างานประกอบการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง

๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับลักษณะงานที่ต้องการความรู้และชำนาญงาน ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

๑.๑ ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมีใช้ความรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ 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	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูง สามารถพัฒนากฎระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๙
C +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ สูง มีทักษะและประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิคกฎระเบียบ หลักการต่างๆ และการพัฒนางานในสายงานอาชีพเฉพาะด้าน	๑๑๕
D +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการและมีทักษะประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างยิ่งในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๕๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้มนุษย์สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน 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

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน	๕๓
A +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ 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 และการคิดเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อนและพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๑๑๕
D +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติและพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๕๐

๐๐๑	๒๓	๐๒๒	๐๑๓	๐๒๑	๐๑๑	๐๒๓	๐๑๒	๐๒๐	๐๑๐	๐๒๓	๐๑๒	๐๒๑	๐๑๑

๓.๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดระดับองค์กร และระดับหน่วยงาน

๓.๑.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน

๓.๑.๓ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน

๓.๑.๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน

๓.๑.๕ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน

๓.๑.๖ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน

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

๗. ระบุถึงอำนาจการบังคับบัญชา การตัดสินใจ

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

๘. ให้ระบุถึงสภาพของงานที่กำกับดูแลนั้น เป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหาร งานวิชาชีพ หรืองานทางเทคนิคที่ต้องมีการคิดวิเคราะห์ การวางแผนงาน แผนคน แผนเงิน การตัดสินใจ และการควบคุมงาน

.....

.....

.....

๙. ให้ระบุถึงอำนาจหน้าที่ที่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีอยู่เป็นอำนาจสั่งการ อำนาจการให้คำปรึกษา ให้การฝึกอบรม หรือให้การช่วยเหลือ

.....

.....

.....

๑๐. ให้ระบุถึงทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการกำกับดูแลภารกิจนั้นให้สำเร็จ

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

๑๒. ให้ระบุว่าหากรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง จะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร โดยจำแนกเป็นด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนคน

.....

.....

.....

๑๔. ให้ระบุความคาดหวังของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เกี่ยวกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลในระยะสั้น ระยะยาว

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

ลงชื่อ
(.....)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล....

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

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

แบบประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

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

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑. ด้านค่าใช้จ่ายบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒</p> <p>(๑) เกินกว่าร้อยละ ๓๘ ขึ้นไป</p> <p>(๒) เกินกว่าร้อยละ ๓๖ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓๘</p> <p>(๓) เกินกว่าร้อยละ ๓๒ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓๖</p> <p>(๔) ไม่เกินร้อยละ ๓๒</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>		<p>ตัวชี้วัดนี้มีเจตนารมณ์เพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพการบริหารงานและการลดภาระค่าใช้จ่าย โดยมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้</p> <p>๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้แสดงรายการตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกรายการ หากรายการใดไม่ได้จ่ายให้ใส่เลขศูนย์</p> <p>๒. การคำนวณให้นำฐานตามวงเงินรายจ่ายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ดังนั้น กรณี อบต. ทรายบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) จำนวน ๗๗,๑๔๖,๕๑๘.๐๕ บาท (กรณีนี้เป็นข้อสังเกตว่าน่าจะเกิดความคลาดเคลื่อน เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต้องเป็นตัวเลขจำนวนเต็ม) และมีรายงานทั้งสิ้น ๘๖,๘๒๑,๔๙๙.๙๒ บาท มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามประกาศ ก.ถ. จำนวน ๓๓,๘๐๒,๕๒๖.๖๔ บาท ให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี คือ ๗๗,๑๔๖,๕๑๘.๐๕ บาท ไม่ใช่ ๘๖,๘๒๑,๔๙๙.๙๒ บาท กรณีนี้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๒</p>
<p>๒. ประชากร</p> <p>(๑) มีประชากรไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ คน</p> <p>(๒) มีประชากรเกินกว่า ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ คน</p> <p>(๓) มีประชากรเกินกว่า ๓๐,๐๐๐ – ๕๐,๐๐๐ คน</p> <p>(๔) มีประชากรเกินกว่า ๕๐,๐๐๐ ขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>		<p>ตัวชี้วัดนี้แสดงถึงจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยข้อมูลประชากร ให้ใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดงบประมาณรายจ่าย</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑๐. การวางแผนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>(๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนทุกประเภท เช่น เด็กทั่วไป เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กเร่ร่อน</p> <p>(๒) มีการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างชัดเจน</p> <p>(๓) มีผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประชาชน ร่วมกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาเด็กเยาวชน</p> <p>(๔) ดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กเล็ก (อายุต่ำกว่า ๕ ปี)</p> <p>(๕) มีการดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณจัดทำกิจกรรมให้ความรู้และพัฒนาแก่เด็ก และเยาวชนอย่างต่อเนื่อง (การสอนภาษา กีฬา ดนตรี ประเพณี สิ่งแวดล้อม)</p> <p>(๖) จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนในการเลี้ยงดูบุตร</p> <p>(๗) จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา</p> <p>(๘) มีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ข้อ ได้ ๑ คะแนน</p>		<p>- การตรวจสอบจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของข้อมูล และแผนอย่างชัดเจน เช่น มีข้อมูลเด็กพิการจะต้องมีแผนงานการพัฒนาเด็กพิการ โดยสอดคล้องสัมพันธ์กัน หากแผนพัฒนาไม่ปรากฏรายการพัฒนาเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสตามข้อมูล ถือว่าแผนพัฒนาเด็ก เยาวชน ไม่สมบูรณ์ชัดเจน</p> <p>- ให้ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งหรือรายการประชุมการจัดทำนโยบาย และแผนพัฒนา</p> <p>- การตรวจสอบสนับสนุนงบประมาณ ให้ตรวจสอบจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีและแผนพัฒนา</p> <p>- ให้แสดงถึงโครงการ กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาความรู้ หรือพัฒนาคุณภาพของเด็ก เยาวชนในลักษณะงานที่มีการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี</p> <p>- กิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนจะต้องแสดงถึง โครงการที่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตร</p> <p>- จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ โครงการที่จัดกิจกรรมให้เด็กแสดงความคิดเห็น เช่น เวทีประชาธิปไตยหรือจัดกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน ดังนั้น การทัศนศึกษาไม่ใช่กิจกรรมที่เด็กได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา</p> <p>- มีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้</p> <p>จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนพร้อมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ไม่ใช่การประเมินผลโครงการที่ทำกับเด็ก) ต้องเป็นโครงการที่จัดทำขึ้นจากการประเมินเด็กที่อยู่ในชุมชนว่ามีปัญหาอะไร แล้วจึงคิดโครงการแก้ไข เช่น ปัญหาเด็กอ้วน อาจมีโครงการดูแลโภชนาการเด็ก หรือส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๙) มีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ครอบครัวและชุมชนเห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน			- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ครอบครัวและชุมชนเห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน คือโครงการที่ครอบครัวหรือชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก เช่นโครงการจูงลูกจูงหลานเข้าวัด รวมทั้งต้องแสดงรายละเอียดให้เห็นถึงการพัฒนาเด็กและเยาวชน
๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) มีศูนย์เด็กเล็ก (๒) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๑ แห่ง (๓) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๒ - ๓ แห่ง (๔) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๔ แห่ง ขึ้นไป	๑ ๓ ๔ ๕		ตัวชี้วัดนี้มีเจตนารมณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้พัฒนาบริการสาธารณะด้านคุณภาพชีวิตของเด็ก โดยจัดให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้ ๑. เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยแสดงหลักฐานว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน ได้แก่ ใบประกาศผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการพัฒนาเด็กเล็กของตนเอง
๑๒. การให้บริการสาธารณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุ (๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ (๒) ส่งเสริมการรวมกลุ่มหรือสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ	๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน ๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ ได้ ๔ คะแนน ได้ ๑ คะแนน		ตัวชี้วัดนี้มีเจตนารมณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพชีวิตผู้สูงอายุตามอำนาจหน้าที่ โดยมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุในเขตเทศบาล เช่น ข้อมูลผู้สูงอายุจำนวน ๑,๐๙๑ ราย จะต้องแสดงเป็นข้อมูลเชิงสารสนเทศ โดยแบ่งเป็นช่วงอายุ หรืออื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผน (๒) การรวมกลุ่ม หรือกิจกรรมของกลุ่มจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผลจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๙) มีการจัดทำแผนออกตรวจเยี่ยม ให้ข้อแนะนำตลอดจนติดตามสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน			(๙) มีการจัดทำแผนตรวจเยี่ยม ให้ข้อแนะนำตลอดจนติดตามสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน ให้ตรวจสอบว่ามีการทำแผนออกตรวจเยี่ยมอย่างเป็นรูปธรรม
๑๓. การให้บริหารด้านสาธารณสุข (๑) มีการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสุขภาพ (๒) มีกิจกรรมตามข้อ ๑ และมีศูนย์บริการสาธารณสุข และหรือสาธารณสุขมูลฐานชุมชน (๓) มีศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานอย่างน้อย ๒ แห่งขึ้นไป (๔) มีกิจกรรมตามข้อ ๓ และหรือมีโรงพยาบาล หรือการการบริหารด้านสาธารณสุขอื่นๆ ที่เห็นเชิงประจักษ์	๑ ๓ ๔ ๕		ตัวชี้วัดนี้มีเจตนาธรรมณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมในด้านการให้บริการสาธารณสุข โดยมีหน่วยดำเนินการเป็นของตนเอง ดังนั้น ศูนย์บริการสาธารณสุขจึงหมายถึง ศูนย์บริการด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น
๑๔. การจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะ (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลมีห้องน้ำสาธารณะในสถานที่ชุมชน (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง (๔) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่จำนวน ๓ แห่ง ขึ้นไป	๑ ๓ ๔ ๕		ตัวชี้วัดมีเจตนาธรรมณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการเติบโตด้านเศรษฐกิจสังคม จำเป็นต้องเอาใจใส่ด้านอนามัยและความสะอาดในสถานที่ที่มีคนไปใช้บริการเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ห้องน้ำสาธารณะ หมายถึง ห้องน้ำที่ตั้งในสถานที่ชุมชน ตลาด หรือสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งจัดสร้างโดยองค์การบริหารส่วนตำบล หรืออยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ไม่นับรวมห้องน้ำภายในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล หรือห้องน้ำในสถานี่บริการน้ำมัน เชื้อเพลิงของเอกชน ห้างสรรพสินค้า โลตัส บิ๊กซี ห้องน้ำที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข คือ มีห้องน้ำแยกชาย - หญิง มีกระจกและอ่างล้างมือ

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
<p>๒๐. การบริหารจัดการกีฬา</p> <p>(๑) จัดให้มีหรือสนับสนุนให้มีลานกีฬา หรือสนามกีฬา หรือสวนสุขภาพ ในหมู่บ้าน/ชุมชน หรือพื้นที่ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ หรือศูนย์เยาวชน อย่างน้อยจำนวน ๓ แห่ง</p> <p>(๒) จัดให้มีหรือสนับสนุน อุปกรณ์กีฬา หรืออุปกรณ์การออกกำลังกาย ที่ได้มาตรฐานประจำลานกีฬา/สนามกีฬา/สวนสุขภาพ/สวนสาธารณะ และมีระบบการดูแลรักษาอย่างดี</p> <p>(๓) มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อจัดกิจกรรมด้านกีฬาหรือการออกกำลังกาย หรือการให้คำแนะนำการใช้อุปกรณ์กีฬาแก่ประชาชน</p> <p>(๔) มีการเผยแพร่ความรู้ข่าวสารการกีฬาเพื่อให้ประชาชนตระหนัก และเห็นคุณค่าของการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย</p> <p>(๕) จัดให้มีหรือสนับสนุนให้มีการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย เช่น การแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ กีฬาผู้สูงอายุ กีฬาพื้นบ้าน จัดค่าย พัฒนาทักษะกีฬาแก่เด็กและเยาวชนในช่วงปิดภาคเรียน แอโรบิก รำมวยจีน</p> <p>(๖) จัดตั้งศูนย์เยาวชน</p> <p>(๗) มีการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน</p> <p>(๘) มีการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ข้อ ได้ ๑ คะแนน</p>		<p>การบริหารจัดการกีฬามีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการจัดให้มี หรือส่งเสริมการออกกำลังกายให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง</p> <p>(๑) ให้ตรวจสอบในทะเบียนพัสดุว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีลานกีฬา สนามกีฬา หรือสวนสุขภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่</p> <p>(๒) จะต้องแสดงหลักฐานว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบควบคุมดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬานั้นอย่างชัดเจน</p> <p>(๓) เจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านกีฬาที่สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกกำลังกายได้ มิใช่เพียงการออกคำสั่งแต่งตั้งแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ในทางปฏิบัติ</p> <p>(๔) มีการเผยแพร่ความรู้ข่าวสารการกีฬาเพื่อให้ประชาชนตระหนัก และเห็นคุณค่าของการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย โดยตรวจจากสื่อข้อมูลข่าวสารด้านกีฬาที่เป็นการเผยแพร่ทางด้านกีฬาอย่างชัดเจน</p>