



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับและมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓ มีมติกำหนดให้เปลี่ยนแปลงการกำหนดประเภทเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ เทศบาลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลางได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้น เป็นระดับกลาง หรือการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าฝ่าย ระดับต้น นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.ท. กำหนด

(๓) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างานด้านปริมาณงานและคุณภาพงานจากคำสั่ง ซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลับกรองงานส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๔) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนด

(๕) การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หรือตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๗ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง หมายถึง เทศบาลที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. และ ก.ท. ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๗.๑ เทศบาลผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ ประสิทธิภาพ โดยได้คะแนนเฉลี่ยปริมาณงานและด้านประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

ข้อ ๘ เทศบาลประเภทพิเศษ หมายถึง เทศบาลที่กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็น ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้จำนวนไม่เกิน ๓ อัตรา โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เป็นระดับสูง ได้จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งอาจปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วน ราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๙ เทศบาลประเภทพิเศษ หากเทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาท ขึ้นไป ให้ปลัดได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ท. กำหนด และสามารถปรับปรุงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของเทศบาลตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ดำเนินการประเมินตัวชี้วัด จำนวน ๓ เกณฑ์ คือ เกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

ให้สำนักงาน ก.ท. แจงรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินประเภทและระดับของเทศบาล การประเมินระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ ก.ท. กำหนดเป็นหนังสือ เพื่อให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัดถือปฏิบัติ

ข้อ ๑๑ เทศบาลที่มีความประสงค์ขอปรับประเภทและระดับจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์
พื้นฐาน ดังนี้

๑๑.๑ ฐานะเทศบาล หมายถึง เทศบาลมีฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง
เทศบาลนคร ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาลโดยมีเงื่อนไขการประเมินเทศบาลประเภทพิเศษ ได้แก่
เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองหรือนคร

๑๑.๒ การตรางบประมาณรายจ่าย หมายถึง เทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย
ประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็น
เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างโดยมีเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

(๑) เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณ
รายจ่ายตั้งแต่ ๘๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๒) เทศบาลประเภทพิเศษ มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย
ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไปกรณีการขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง
จำนวน ๑ อัตรา ต้องตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๓) เทศบาลประเภทพิเศษ หากเทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่
๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้ปลัดได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ถ. กำหนด โดยต้องดำรงตำแหน่ง
ปลัดเทศบาล ระดับสูง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และสามารถปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภท
บริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา

๑๑.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และในปีที่
ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอขึ้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับ
ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

๑๑.๔ ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง หมายถึง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
ตามข้อ ๕ ของเทศบาลนั้น ไม่เป็นอัตรารว่าง และมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้

๑๑.๕ งบเพื่อการลงทุน หมายถึง เทศบาลตราจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบ
กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๖ ของประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
อ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘
ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อปรับประเภทเทศบาล นั้น เทศบาลจะต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบ
ทุกเงื่อนไขแล้ว จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยเทศบาล
จะต้องได้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

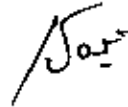
เทศบาลประเภทพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐”

/ ข้อ ๖ ให้เพิ่มเติม ...

ข้อ ๖ ให้เพิ่มเติมข้อ ๒๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ดังนี้

“ข้อ ๒๒ กรณีเทศบาลได้มีการกำหนดประเภท โครงสร้าง และตำแหน่งไม่เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ได้รับการคุ้มครองโดยให้ปรับเข้าสู่ประเภท โครงสร้าง และ ตำแหน่งตามประกาศนี้”

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายเรวัต ประสงค์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.ก๕ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ
ระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.ท. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการ
วิเคราะห์สำนักงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน
และเป็นภาระประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ.
คัดเลือก จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง
ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย
โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนน
ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ เทศบาลต้องมีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกิน
ร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุง
ตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) โดยการคำนวณให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมา นั้น รายการเงินเดือน
เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น
ให้คำนวณตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ผ่านมา

๑.๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น รายการ
เงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ขอหนดตำแหน่ง รวมกับภาระค่าใช้จ่าย
ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามรายการที่ตราในข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอหนดตำแหน่ง

/ตัวอยู่
๒๕

ตัวอย่าง เทศบาล มีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และปีงบประมาณ

๒๕๖๓ ดังนี้

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

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

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

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


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

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

ฉะนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๓ ((๒๗.๕๐ + ๒๙.๗๖)/๒)

๑.๒ เทศบาล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๓ ให้ปลัดเทศบาลพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดเทศบาลรับผิดชอบ กลั่นกรองงานของส่วนราชการอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ อย่างชัดเจน จากนั้นให้นายกเทศมนตรีพิจารณาการมอบหมายงานดังกล่าวว่าสมควรให้ปลัดเทศบาลมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ หากเห็นสมควรให้นายกเทศมนตรีรายงานขอ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตามจำนวนที่ ก.ท. กำหนด ส่วนตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจะเป็นระดับใดนั้น ให้ ก.ท. จังหวัด พิจารณาปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

/สำหรับ. 

สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับกลาง มีเงื่อนไขเพิ่มเติม จำนวน ๒ เงื่อนไข คือ

๑) เทศบาลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป และ

๒) เทศบาลจะต้องมีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ ขึ้นไป และให้ปลัดเทศบาลมีคำสั่งมอบหมายให้รองปลัดเทศบาล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการด้วย

๑.๔ เทศบาล 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) อีสระในการปฏิบัติงาน	(๑๐๐ คะแนน)
(๓.๒) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(๑๕๐ คะแนน)
(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป

๒. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง (การกำหนด ตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและ เป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก	ประธาน
(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๒ คน	กรรมการ
(๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน	กรรมการ
(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ เทศบาลต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) ระดับกลาง ให้เทศบาลวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานว่ามีความเหมาะสมถึงขนาดกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับกลาง ได้ ทั้งนี้ เทศบาลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป

๒.๓ ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน ดังนี้

๒.๓.๑ กรณี "ส่วนราชการ ระดับต้น" ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมีคะแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป

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

๓. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการขอ กำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอ กำหนดหรือปรับปรุง ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๓.๑ เทศบาล ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๓.๒ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เทศบาลเสนอปริมาณงานและคุณภาพงานเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสมและประหยัด เพื่อมิให้เกิดการระคายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากเกินไป ร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕

/แห่งพระราช

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ส่วนราชการระดับกองในเทศบาล ประเภทสามัญ สามารถกำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ซึ่งต้องกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) และในแต่ละฝ่ายต้องกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา สำหรับเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ สามารถจัดตั้งฝ่ายในแต่ละส่วนราชการได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือแจ้งข้อแนะนำการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีที่กำหนดโครงสร้างฝ่ายแตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด ให้ ก.ท.จ.รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.ท. 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) อีสระในการปฏิบัติงาน	(๑๐๐ คะแนน)
(๓.๒) ขอบเขตผลกระทบของงาน	(๑๕๐ คะแนน)
(๓.๓) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	(๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๕๖๐ คะแนนขึ้นไป

๔. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง (การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการจากระดับกลางเป็นระดับสูง) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๑ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง

ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอคำหนดหรือปรับปรุง ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | กรรมการและเลขานุการ |

/ ให้คณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาก่อนเสนอให้คณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๒ เทศบาลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุง ตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑

๔.๓ เทศบาลต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการร งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๔.๔ ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ต้องมี สัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีทีขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่าง จากการร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้

๔.๕ ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีคะแนนการประเมินค่าางน ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับสูง หรือการปรับปรุงตำแหน่งจากระดับกลางเป็นระดับสูง ให้เทศบาลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๑ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ระดับสูง ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาก่อนเสนอให้คณะกรรมการ กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๒ เทศบาลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการ ปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑



๕.๓ เทศบาล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในงบประมาณที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๔ เทศบาล ต้องตราขงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๕.๕ ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เลขที่ตำแหน่งนั้นรับผิดชอบกลับกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูงอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

๕.๖ เทศบาลต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้

๕.๗ การขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัดเทศบาล และตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจะต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อจะได้สะท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงาน ภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่าจ้างเป็นสำคัญอย่างแท้จริง โดยการกำหนดตำแหน่งจะต้องไม่ใช่เหตุผลด้านตัวบุคคล

๕.๘ เทศบาล ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่าจ้าง ประกอบด้วย

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

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

(๒) องค์ประกอบด้านความคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

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

(๓) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

- | | |
|--|-------------|
| (๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน | (๑๐๐ คะแนน) |
| (๓.๒) ขอบเขตผลกระทบของงาน | (๑๕๐ คะแนน) |
| (๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ | (๑๕๐ คะแนน) |

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๕.๙ เทศบาล ต้องนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดเทศบาลที่ขอกำหนดเป็นระดับสูง ตามแบบที่กำหนด

/๖. การสรรหา

๖. การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๖.๑ กรณีเทศบาลดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดเทศบาล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก เมื่อประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้รายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แล้ว กรณีหน่วยดำเนินการคัดเลือกยังเป็นอำนาจของ ก.ท. ให้รายงานผ่าน ก.ท.จ. เพื่อรายงานให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานเทศบาลเท่านั้น เทศบาลไม่สามารถโอนหรือรับโอนได้ สำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายที่กำหนดขึ้นใหม่ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาได้ตามความประสงค์ภายใน ๖๐ วัน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เมื่อเทศบาลมีการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมรักษาการในตำแหน่งนั้นไปพลางก่อนมีระยะเวลาไม่เกิน ๑๕๐ วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับเดิม หากพ้นกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน ให้เทศบาลถือปฏิบัติตามข้อ ๑๐ ของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

๖.๒ กรณีเทศบาลดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดเทศบาล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ตามข้อ ๖.๑ แล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่างลง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด ต่อไปได้

๖.๓ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งคนเดิมไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลกำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะรายเงินการชั่วคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่ง ให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

๗. กรณีเทศบาลได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ ก.ท. สรรหา ถือว่าเป็นตำแหน่งไม่ว่าง ดังนั้น เทศบาลจึงไม่สามารถรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้

๘. กรณีเทศบาลมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างเกิน ๖๐ วัน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งยังไม่รายงานให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาตามประกาศดังกล่าว ถือว่าเป็นตำแหน่งไม่ว่าง ดังนั้น เทศบาลจึงไม่สามารถรับโอนหรือปรับปรุงตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้ ก.ท.จ. ดำเนินการตรวจสอบและเร่งรัดให้เทศบาลถือปฏิบัติตามประกาศดังกล่าวโดยเคร่งครัด

แบบประเมินผลงาน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด	คะแนนเดิม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑. ด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 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. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้แสดงรายการการตามประกาศ ก.ผ. เรื่อง ภารกิจกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกรายการ หากรายการใดไม่ได้จ่ายให้ใส่เลขศูนย์</p> <p>๒. การคำนวณให้นำฐานตามวงเงินรายจ่ายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ดังนั้น กรณีเทศบาลตรางงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) จำนวน ๗๗,๑๔๖,๕๑๘,๐๕๒ บาท (กรณีนี้เป็นข้อสังเกตว่าน่าจะเกิดความคลาดเคลื่อน เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต้องเป็นตัวเลขจำนวนเต็ม) และมีรายงทั้งหมด ๘๖,๘๑๑,๔๘๘,๙๒๒ บาท มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามประกาศ ก.ผ. จำนวน ๓๓,๘๐๒,๕๒๖,๖๔๒ บาท ให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี คือ ๗๗,๑๔๖,๕๑๘,๐๕๒ บาท ไม่ใช่ ๘๖,๘๑๑,๔๘๘,๙๒๒ 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>ตัวชี้วัดนี้แสดงถึงจำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากการให้บริการสาธารณสุขของเทศบาล โดยข้อมูลประชากร ให้ใช้ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดงบประมาณรายจ่าย</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๓. สัดส่วนจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. ภาษีอากรสุขา ที่จัดเก็บได้ โดยรวมต่อจำนวนเงินผู้ที่อยู่ไม่ช่วยต้องชำระภาษี</p> <p>(๑) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ร้อยละ ๐ - ๑</p> <p>(๒) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ ๑ - ๓</p> <p>(๓) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ ๓ - ๕</p> <p>(๔) เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมาเกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป</p>	๑ ๓ ๔ ๕		<p>ตัวชี้วัดนี้แสดงถึง การเพิ่มขีดความสามารถด้านฐานการคลัง เพื่อแสดงถึงความพร้อมในการให้บริการสาธารณะและการเพิ่มรายได้ให้สอดคล้องกับการใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปรับประเภท โดยมีแนวทางการคำนวณ ดังนี้</p> <p>- สัดส่วนภาษีที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนผู้ที่อยู่ไม่ช่วยต้องชำระภาษี ปี ๒๕๖๑</p> <p>ภาษีที่จัดเก็บได้ปี ๒๕๖๑ x ๑๐๐ = ๒,๕๖๑.๑๐๐ x ๑๐๐ = ๒๕๖,๑๐๔ %</p> <p>จำนวนเงินผู้อยู่ในเขตต้องชำระปี ๒๕๖๑ ๖,๔๒๒,๕๓๔.๓๗</p> <p>- สัดส่วนภาษีที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี ปี ๒๕๖๒</p> <p>ภาษีที่จัดเก็บได้ปี ๒๕๖๒ x ๑๐๐ = ๕,๒๒๐,๑๓๕.๖๕ x ๑๐๐ = ๕๒๒,๑๓๕ %</p> <p>จำนวนเงินผู้อยู่ในข่ายต้องชำระปี ๒๕๖๒ ๗,๐๘๖,๕๔๓.๔๖</p> <p>การเปรียบเทียบของปี ๒๕๖๒ กับปี ๒๕๖๑ คือ ๑๑๕.๙๐ % = ๑๒๒.๑๔ %</p> <p>สรุป ลดลง -๖.๑๔ % ดังนั้น คะแนนในข้อนี้ได้จะเท่ากับศูนย์ เนื่องจากติดลบ</p>
<p>๔. การจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๑) มีการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๒) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน</p> <p>(๓) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน แต่รายงานจังหวัดไม่ครบตามระเบียบ</p> <p>(๔) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน แล้วรายงานจังหวัดครบถ้วนตามระเบียบ</p>	๑ ๓ ๔ ๕		<p>ให้ตรวจสอบการจัดข้อมูลตามตัวชี้วัดให้ครบถ้วนและจะต้องมีเอกสารหลักฐานอ้างอิง เช่น เทศบาล... จัดทำ (ผ.ท. ๔) ของกรมทรัพย์สินประชาชนในเขตเทศบาลและได้รวบรวมข้อมูลเปลี่ยนแปลงทั้งหมดลงไม่ (ผ.ท. ๑๓) ทุกเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับทรัพย์สินของกรมฯ แจ้งเลิกกิจการ ปลูกที่อยู่อาศัย โอนกรรมสิทธิ์ที่ดิน ฯลฯ โดยได้ตรวจสอบข้อมูลจากเจ้าของทรัพย์สินและเจ้าที่ที่ได้ส่งสำรวจข้อมูลพร้อมทั้งรับเอกสารเปลี่ยนแปลงที่สำนักงานที่ดินอำเภอ (ผ.ท. ๙) ทั้งนี้ ย่างตรวจข้อมูลจากกองช่างว่ามี การก่อสร้าง การต่อเติม หรือรื้อถอนอาคาร เพื่อแสดงว่ากองช่างมีการปรับปรุงข้อมูลเป็นปัจจุบัน พร้อมส่งดูหนังสือรายงานให้อำเภอทราบเป็นประจำทุกเดือน</p>

[Handwritten signature]

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๕. ศูนย์การค้าหรือห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรรที่จดทะเบียนหรืออาคาร</p> <p>(๑) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรร ที่จดทะเบียน หรืออาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประเภทรวมกันไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ ตร.ม.</p> <p>(๒) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรร ที่จดทะเบียน หรืออาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประเภทรวมกันเกินกว่า ๑๐,๐๐๐ ตร.ม. แต่ไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ ตร.ม.</p> <p>(๓) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรร ที่จดทะเบียน หรืออาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประเภทรวมกันเกินกว่า ๒๕,๐๐๐ ตร.ม. แต่ไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ ตร.ม.</p> <p>(๔) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรร ที่จดทะเบียน หรืออาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยรวมกันเกินกว่า ๕๐,๐๐๐ ตร.ม. ขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>		<p>ตัวชี้วัดนี้ มีเจตนารมณ์เพื่อแสดงถึงความเจริญเติบโตในสภาพสังคมเมือง โดยระบุถึงการมีอาคารขนาดใหญ่ โรงแรม ห้างสรรพสินค้า เพื่อแสดงถึงการถือครองที่ดิน การควบคุมอาคาร การควบคุมสภาพแวดล้อมและการจราจร ดังนั้น กรณีร้านค้าสะดวกซื้อ เช่น 7-ELEVEN, KFC, Mc Donald's ไม่นับรวมเป็นห้างสรรพสินค้า สำหรับหมู่บ้านจัดสรรให้คำนวณเฉพาะพื้นที่ ส่วนกลางของหมู่บ้านไม่ับรวมพื้นที่เป็นตัวบ้าน</p>
<p>๖. การสุขาภิบาลอาหารและตลาด</p> <p>(๑) มีตลาดหรือร้านอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>(๒) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ๑ แห่ง หรือ ๖๐ % ของร้านอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>(๓) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ๒ แห่ง หรือ ๗๐ % ของร้านอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>(๔) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ๓ แห่ง หรือ ๘๐ % ของร้านอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>		<p>ตลาด หมายถึง ตลาดของเทศบาลและตลาดเอกชน แต่ไม่นับรวม ตลาดในห้างสรรพสินค้าหรือศูนย์การค้า เนื่องจากเป็นธุรกิจที่อยู่ในห้างสรรพสินค้าแล้ว</p> <p>ร้านอาหาร หมายถึง ร้านอาหารทุกประเภท รวมถึง สถานที่จำหน่ายอาหารประเภทแช่แข็ง แฝงลอย ตลาดได้รูง จำนวนข้อมูลของร้านอาหารให้ตรวจสอบข้อมูลแผนที่ภาษี ข้อมูลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ถ้ามี)</p>

22

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๗. การก่อสร้างและบำรุงรักษาทาง</p> <p>(๑) มีการจัดทำแผนที่สิ่งขบแสดงข้อมูลถนนทั้งหมดในเขตเทศบาล</p> <p>(๒) มีการจัดทำทะเบียนประวัติถนนทุกสาย ทุกประเภทในเขตเทศบาล</p> <p>(๓) มีการจัดทำแผนการตรวจสอบถนนประจำปีและรายงานผลการดำเนินการตามแผน</p> <p>(๔) มีการรวบรวมข้อมูลความเสียหายของถนนและวิเคราะห์สถิติกับก่อนหลังในการซ่อมบำรุง</p> <p>(๕) สามารถดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดได้ภายใน ๖๐ วันนับแต่ได้ตรวจพบหรือได้รับแจ้งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนถนนที่ชำรุด</p> <p>(๖) ถนนในเขตเทศบาลมีทางเท้าและทางระบายน้ำเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ของถนนทั้งหมดในเขตพื้นที่</p> <p>(๗) ถนนสายหลักทุกสายในเขตเทศบาล มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดเสี่ยงต่างๆ (วงเวียน ทางแยก)</p> <p>(๘) ถนนมีความสะอาดเรียบร้อย ไม่เป็นหลุมบ่อและทาสีเส้นแบ่งการจราจร ตลอดจนป้ายจราจรมีความชัดเจน ไม่ชำรุดเสียหาย โดยให้ผู้ตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนถนนทั้งหมด</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป</p> <p>ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕-๖ ข้อ</p> <p>ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๓-๔ ข้อ</p> <p>ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑-๒ ข้อ</p> <p>ได้ ๑ คะแนน</p>		<p>การจัดทำแผนที่สิ่งขบแสดงแสดงให้เห็นว่า เทศบาลมีถนนกี่ประเภท (หินคลุก ลูกรัง ลาดยาง คอนกรีตเสริมเหล็ก) จำนวนระยะทางของถนนแต่ละประเภทและที่ตั้งให้ชัดเจน</p> <p>การจัดทำทะเบียนประวัติถนน หมายถึง ถนนแต่ละสายทางที่มีการจัดทำทะเบียนเฉพาะสายทางซึ่งแสดงข้อมูลว่า ถนนสายทางนั้นมีการก่อสร้างเมื่อใด มีการซ่อมบำรุงจำนวนกี่ครั้ง โดยจะต้องลงรายการให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน (จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติถนนในพื้นตนเองเกี่ยวกับทะเบียนประวัติพนักงาน) เพื่อแสดงถึงรายการซ่อมบำรุงที่ผ่านมารของถนนอย่างชัดเจน</p> <p>การจัดทำแผนการตรวจสอบถนนประจำปีและรายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับสายหลักทุกสายในเขตเทศบาล มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดเสี่ยงต่างๆ (วงเวียน ทางแยก)</p> <p>ถนนมีความสะอาดเรียบร้อย ไม่เป็นหลุมบ่อและทาสีเส้นแบ่งการจราจร ตลอดจนป้ายจราจรมีความชัดเจน ไม่ชำรุดเสียหาย โดยให้ผู้ตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนถนนทั้งหมด</p>

31

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๘. โรงเรียนคณะกรรมการศึกษา</p> <p>มีโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป</p> <p>(๑) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ยุคการศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๑ ประเภท</p> <p>(๒) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ยุคการศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๒ ประเภท</p> <p>(๓) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ยุคการศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๓ ประเภท</p> <p>(๔) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา ยุคการศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๔ ประเภท ขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>		<p>โรงเรียนและสถาบันการศึกษา หมายถึง โรงเรียนและสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาล</p> <p>สำหรับกรณีมหาวิทยาลัยที่เป็นเพียงการเข้าสถานที่สอนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะวันหยุดไม่หมายรวมถึงในตั้งวัดนี้</p>
<p>๙. การจัดตั้งห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</p> <p>มีจำนวนห้องสมุดชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งมีกิจกรรมต่อเนื่องไม่น้อยกว่าปีละ ๑๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน จำนวน ๑ แห่ง</p> <p>(๒) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชนรวมกัน จำนวน ๒ แห่ง</p> <p>(๓) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชนรวมกัน จำนวน ๓ แห่ง</p> <p>(๔) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชนรวมกัน จำนวน ๔ แห่งขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>		<p>การจัดตั้งห้องสมุดชุมชน หมายถึง ห้องสมุดที่เป็นของเทศบาลเท่านั้น เพื่อเป็นการแสดงถึงความพร้อมในการให้บริการศึกษาระบบ การนี้ไม่นับห้องสมุดของโรงเรียนหรือห้องสมุดของส่วนราชการประเภทอื่น</p> <p>ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง ศูนย์การเรียนรู้ของเทศบาลและต้องมีหลักฐานว่า ได้จัดกิจกรรมจัดการการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่าปีละ ๑๒ ครั้ง</p>

๓๕

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑๐. การวางแผนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>(๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนทุกประเภท เช่น เด็กทั่วไป เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กเรื้อรัง</p> <p>(๒) มีการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างชัดเจน</p> <p>(๓) มีผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประชาชน ร่วมกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาเด็กเยาวชน</p> <p>(๔) ดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กเล็ก (อายุต่ำกว่า ๕ ปี)</p> <p>(๕) มีการดำเนินการศึกษาหรือสนับสนุนงบประมาณจัดทำกิจกรรมให้ควารู้และพัฒนาแก่เด็ก และเยาวชนอย่างต่อเนื่อง (การสอนภาษา กีฬา ดนตรี ประเพณี สิ่งแวดล้อม)</p> <p>(๖) จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนในการเลี้ยงดูบุตร</p> <p>(๗) จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา</p> <p>(๘) มีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ</p> <p>๗ ข้อ ขึ้นไป</p> <p>ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ</p> <p>๕ - ๖ ข้อ</p> <p>ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ</p> <p>๓ - ๔ ข้อ</p> <p>ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ</p> <p>๑ - ๒ ข้อ</p> <p>ได้ ๑ คะแนน</p>	<p>คะแนนที่ได้</p>	<p>- การตรวจสอบจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของข้อมูล และแผนอย่างชัดเจน เช่น มีข้อมูลเด็กพิการจะต้องมีแผนงานการพัฒนาคณะกรรมการโดยสอดคล้องสัมพันธ์กัน หากแผนพัฒนาไม่ปรากฏรายการพัฒนาเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสข้อมูล ถือว่าแผนพัฒนาเด็กเยาวชน ไม่สมบูรณ์ชัดเจน</p> <p>- ให้ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งหรือรายงานการประชุมการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนา</p> <p>- การตรวจสอบสนับสนุนงบประมาณ ให้ตรวจสอบจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีและแผนพัฒนา</p> <p>- ให้แสดงถึงโครงการ กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาความรู้ หรือพัฒนาคุณภาพของเด็ก เยาวชนในลักษณะงานที่มีการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี</p> <p>- กิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนจะต้องแสดงถึง โครงการที่มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ การเลี้ยงดูบุตร</p> <p>- จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ได้แก่ โครงการที่จัดกิจกรรมให้เด็กแสดงความคิดเห็น เช่นเวทีประชาธิปไตยหรือจัดกิจกรรมไม่มีการพัฒนาชุมชน ดังนั้น การที่คนศึกษาไม่ใช่กิจกรรมที่ได้ก็แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา</p> <p>- มีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้</p> <p>จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนพร้อมกับกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ไม่ใช้การประเมินผลโครงการที่กำกับเด็ก) ต้องเป็นโครงการที่จัดทำขึ้นจากการประเมินเด็กที่อยู่ในชุมชนว่ามีปัญหาอะไร แล้วจึงคิดโครงการแก้ไข เช่น ปัญหาเด็กอ่อน อาจมีโครงการดูแลโภชนาการเด็ก หรือส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>(๔) มีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ครอบครัวและชุมชนเห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน คือโครงการที่ครอบครัวหรือชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก เช่นโครงการจูงลูกจูงหลานเข้าวัด รวมทั้งต้องแสดงรางวัลและเกียรติให้ทั้งถึงการพัฒนาเด็กและเยาวชน</p>			<p>- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ครอบครัวและชุมชนเห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน คือโครงการที่ครอบครัวหรือชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก เช่นโครงการจูงลูกจูงหลานเข้าวัด รวมทั้งต้องแสดงรางวัลและเกียรติให้ทั้งถึงการพัฒนาเด็กและเยาวชน</p>
<p>๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>(๒) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๑ แห่ง</p> <p>(๓) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๒ - ๓ แห่ง</p> <p>(๔) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๔ แห่ง ขึ้นไป</p>	<p>๑</p> <p>๓</p> <p>๔</p> <p>๕</p>		<p>ตัวชี้วัดนี้มีเจตนาประเมินเพื่อแสดงให้เห็นว่า เทศบาลได้พัฒนาบริการสาธารณะด้านคุณภาพชีวิตของเด็ก โดยจัดให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในศตวรรษที่ ๒๑ ของเทศบาล จึงมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้</p> <p>๑. เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล</p> <p>๒. ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยแสดงหลักฐานว่าผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ชัดเจน ได้แก่ ไปประกาศผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความพร้อมของเทศบาลที่ดำเนินการพัฒนาเด็กเล็กของตนเอง</p>
<p>๑๒. การให้บริการสาธารณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุ</p> <p>(๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ</p> <p>(๒) ส่งเสริมการรวมกลุ่มหรือสนับสนุนกิจกรรมกลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป</p> <p>ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ</p> <p>ได้ ๔ คะแนน</p> <p>ได้ ๑ คะแนน</p>		<p>ตัวชี้วัดนี้มีเจตนาประเมินเพื่อแสดงให้เห็นว่า เทศบาลให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพชีวิตผู้สูงอายุตามอำนาจหน้าที่ โดยมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้</p> <p>(๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุในเขตเทศบาล เช่น ข้อมูลผู้สูงอายุจำนวน ๑,๐๕๑ ราย จะต้องแสดงเป็นข้อมูลเชิงสารสนเทศ โดยแบ่งเป็นช่วงอายุ หรืออื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผน</p> <p>(๒) การรวมกลุ่ม หรือกิจกรรมของกลุ่มจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผลจากการดำเนินงานของเทศบาล</p>

๒๒

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>(๓) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ</p> <p>(๔) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่สังคม</p> <p>(๕) จัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ หรือการบริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุ เป็นกรณีพิเศษ</p> <p>(๖) สำนักงานเทศบาลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ เช่น ห้องนั่งพักผ่อนจัดโต๊ะเก้าอี้สำหรับผู้สูงอายุ จัดศูนย์บริการ หรือศูนย์สงเคราะห์ผู้สูงอายุ</p> <p>(๗) มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุแล้ว รายงานผู้บริหารทราบ</p>	<p>๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ข้อ</p> <p>ได้ ๑ คะแนน</p>		<p>(๓) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดโครงการที่ทำให้นักเห็นคุณค่าผู้สูงอายุไม่ใช้กิจกรรมรณรงค์วันสงกรานต์ เช่น โครงการแสดงให้เห็นถึงภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในชุมชน ปรากฏอยู่ชาวบ้าน เป็นต้น (๔) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่สังคม ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - ต้องเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน เช่น การให้ผู้สูงอายุดูแลเด็ก การให้ผู้สูงอายุเป็นวิทยากรสอนภูมิปัญญาให้แก่คนในชุมชน เป็นต้น (๕) จัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ หรือบริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ ต้องเป็นกิจกรรมที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ เช่น ช่องทางด่วนพิเศษสำหรับผู้สูงอายุในการรับบริการของเทศบาล คลินิกผู้สูงอายุ เป็นต้น (๖) สำนักงานเทศบาลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ เช่น ห้องนั่งพักผ่อนจัดโต๊ะเก้าอี้สำหรับผู้สูงอายุ หรือศูนย์สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ศูนย์บริการผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ (๗) ศูนย์บริการผู้สูงอายุหรือศูนย์สงเคราะห์ผู้สูงอายุ หมายถึง บ้านสงเคราะห์ผู้สูงอายุหรือจัดตั้งศูนย์บริการผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ (๘) ติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับผู้สูงอายุแล้วรายงานผู้บริหารทราบ เช่น <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามตรวจเยี่ยมผู้สูงอายุถึงบ้าน - สรุปผลยกระดับนิยามโครงการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาสุขภาพผู้สูงอายุ - รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๙) มีการจัดทำแผนออกตรวจเยี่ยม ให้ข้อเสนอแนะนำตลอดจนติดตามสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน			(๙) มีการจัดทำแผนตรวจเยี่ยม ให้ข้อเสนอแนะนำตลอดจนติดตามสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน ให้ตรวจสอบว่ามีกรทำแผนออกตรวจเยี่ยมอย่างเป็นรูปธรรม
๑๓. การให้บริการด้านสาธารณสุข (๑) มีการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสุขภาพ (๒) มีกิจกรรมตามข้อ ๑ และมีศูนย์บริการสาธารณสุข และหรือสาธารณสุขชุมชน (๓) มีศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานอย่างน้อย ๒ แห่งขึ้นไป (๔) มีกิจกรรมตามข้อ ๑ และหรือมีโรงพยาบาล หรือการบริหารจัดการสาธารณสุขอื่นๆ ที่เห็นเชิงประจักษ์	๑ ๓ ๔ ๕		ตัวชี้วัดนี้ไม่มีเจตนาประเมินเพื่อแสดงให้เห็นว่า เทศบาลมีความพร้อมในด้าน การให้บริการสาธารณสุข โดยมีหน่วยดำเนินการเป็นการเป็นของตนเอง ดังนั้น ศูนย์บริการสาธารณสุขจึงหมายถึง ศูนย์บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลเท่านั้น
๑๔. การจัดทำให้มีห้องน้ำสาธารณะ (๑) เทศบาลมีห้องน้ำสาธารณะในสถานที่ชุมชน (๒) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง (๓) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง (๔) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่จำนวน ๓ แห่ง ขึ้นไป	๑ ๓ ๔ ๕		ตัวชี้วัดนี้จัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นว่า เทศบาลที่มีการเติบโตด้านเศรษฐกิจสังคม จำเป็นต้องเอาใจใส่ด้านอนามัยและความสะอาดในสถานที่ที่มีคนไปใช้บริการเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ห้องน้ำสาธารณะ หมายถึง ห้องน้ำที่ตั้งในสถานที่ชุมชน ตลาด หรือสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งจัดสร้างโดยเทศบาล หรืออยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล แต่ไม่นับรวมห้องน้ำภายในสำนักงานเทศบาลหรือห้องน้ำในสถานบริการน้ำดื่มเพื่อเพลิงของเอกชน ห้างสรรพสินค้า โลตัส บิ๊กซี ห้องน้ำที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข คือ มีห้องน้ำแยกชาย - หญิง มีกระจกและอ่างล้างมือ

๒๕

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑๕. ตำบลกรีนส่วนรวมและสหวิทยาทองเมือง (๑) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๒) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๕๕ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๓) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๕๕ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๖๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๔) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p>	<p>๑ ๓ ๔ ๕</p>		<p>ตัวชี้วัดนี้กำหนดขึ้นเพื่อแสดงถึงความสนใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลโดยพิจารณาจากการใช้สิทธิเลือกตั้ง ทั้งนี้ การเลือกตั้งให้ใช้ผลการเลือกตั้งล่าสุดในเขตพื้นที่เทศบาล</p>
<p>๑๖. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๑) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (๒) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (๓) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น (๔) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่า ร้อยละ ๕ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น</p>	<p>๑ ๓ ๔ ๕</p>		<p>การตั้งงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเท่านั้น ได้แก่ งบประมาณต่าง ๆ โดยไม่คิดเงินเดือนค่าจ้าง วัสดุกิจการ</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑๓. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสีย และสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๑) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อมไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>(๒) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อมเกินกว่าร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>(๓) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อมเกินกว่าร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑๐ % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม</p> <p>(๔) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อมเกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑๐ % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม</p>	๑ ๓ ๔ ๕		<p>การตั้งงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม หรือกิจกรรมด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม โดยไม่มีงบประมาณเงินเคียนค่าจ้างของพนักงาน</p> <p>การจัดทำทางระบายน้ำตามแนวถนน แม้เป็นการจัดการน้ำเสีย แต่ไม่อยู่ในนิยามตัวชี้วัดนี้ เนื่องจากทางระบายน้ำเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจสร้างถนนที่มาตรฐาน</p>
<p>๑๔. พื้นที่สีเขียวในเมือง</p> <p>(๑) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกัน ไม่นเกิน 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>	๑ ๓ ๔ ๕		<p>การกำหนดตัวชี้วัดนี้ เพื่อแสดงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ทั้งนี้ พื้นที่สวนสาธารณะ หมายถึง พื้นที่ที่ประชาชนสามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ สวนหย่อม หมายถึง พื้นที่เกาะกลางถนนหรือสวนหย่อมบริเวณที่สาธารณะที่จัดสร้างขึ้นเป็นการเพิ่มภูมิทัศน์ที่สวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อย</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑๙. การให้บริการรักษาความปลอดภัยและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๑) มีการจัดทำบัญชีทรัพย์สินที่เสี่ยงภัย</p> <p>(๒) แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเงินปัจจุบัน</p> <p>(๓) มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมด</p> <p>(๔) มีการฝึกซ้อม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>(๕) มีการจัดตั้งเครือข่าย อปพร. และจัดทำกิจกรรม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>(๖) มีศูนย์วิทยุ วัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับความปลอดภัยพร้อมได้ ตามมาตรฐาน</p> <p>(๗) มีบุคลากรรับผิดชอบงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเป็นการเฉพาะ อย่างน้อย จำนวน ๑๐ คน</p> <p>(๘) จัดทำโครงการ กิจกรรมเกี่ยวกับป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างน้อย จำนวน ๓ โครงการ</p> <p>(๙) มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยสื่อต่างๆ ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ ช่องทาง</p> <p>(๑๐) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๘ ข้อ ที่ไม่ 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>ตัวชี้วัดนี้ให้พิจารณาจากเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด (๑) - (๑๐)</p>

๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการราชการ (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• ส่วนราชการนั้นมีแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีคำอธิบายรายละเอียดตัวชี้วัด ผลการดำเนินการอย่างชัดเจน	๑	
• ส่วนราชการมีการจัดทำแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานและแผนกำหนดความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	๒	
• มีวิธีการติดตามผลงานหรือห้องปฏิบัติการ (War room) เพื่อทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการ	๓	
• บันทึกข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/งาน ในระบบติดตามประเมินโครงการ (Daily plan)	๔	
• มีรายงานความก้าวหน้าติดตามประเมินโครงการ (Daily plan) ตามผลปฏิบัติงานจริง ให้ผู้บริหารทราบทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน	๕	

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

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

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

๒. ด้านคุณภาพ (๓๐ คะแนน) ประกอบด้วย

- ๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (๕ คะแนน)
- ๒.๒ KPI การปรับปรุงระบบบริหารงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)
- ๒.๓ KPI การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง (๕ คะแนน)
- ๒.๔ KPI การประหยัดพลังงาน (๕ คะแนน)
- ๒.๕ KPI ความโปร่งใส (๕ คะแนน)
- ๒.๖ KPI การลดระยะเวลาปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน	๑	
● มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างน้อย ๓ ช่องทาง	๒	
● นำความคิดเห็นของประชาชนไปใช้บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม	๓	
● มีที่ปรึกษาจากภาคประชาชนเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อเสนอแนะผลการดำเนินการ จากการบริหารงาน	๔	
● มีกระบวนการ/กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน	๕	

(Handwritten signature)

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	
• พบห้วงมาตรการประหยัดไฟฟ้า	๒	
• ประหยัดไฟฟ้าได้ตั้งแต่ร้อยละ ๐.๑-๕	๓	
• ประหยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๕-๑๐	๔	
• ประหยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป	๕	

(Handwritten mark)

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

๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม (๕ คะแนน)

๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
• มีรูปแบบของการจัดองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นต้องจัดตั้ง ส่วนราชการ	๑	
• ระบุระยะเวลาการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	๒	
• ระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	๓	
• ระบุผลลัพธ์กิจกรรมที่ชัดเจน	๔	
• ระบุรายละเอียดของกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๕	

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


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

สรุปผลการประเมิน

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

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการ 

๔. การประเมินค่างาน

การประเมินค่างานนี้เป็นเกณฑ์ใช้พิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพ ความยุ่งยาก
ซับซ้อนของงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

- (๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (๑.๑) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - (๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
 - (๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)
- (๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา
 - (๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
 - (๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)
- (๓) องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ
 - (๓.๑) อีตระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
 - (๓.๒) ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - (๓.๓) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

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

แนวทางการประเมินค่างานประกอบการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง

๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับลักษณะงานที่ต้องการความรู้และชำนาญงาน ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบได้ ดังนี้

๑.๑ ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่ต้องใช้ โดยมิใช่ความรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสิ่งสมควรมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเป็นระบบ	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 สามารถพัฒนากระบวนการ ผลิตภัณธ์ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๘
C +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ สูง มีทักษะและประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค ทุกระเบียบ หลักการต่างๆ และการพัฒนางานในสายงานอาชีพเฉพาะด้าน	๑๑๕
D +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการและมีทักษะประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพอย่างยิ่งในลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๕๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามชั้นตอน ระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	๓๕
A +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B -	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง	๔๖
B +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงานระบบงาน สำหรับงานหลักหลายด้านที่มีลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันและมีการตรวจสอบ ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๕๙
C +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงานระบบงาน สำหรับงานหลักที่มีความหลากหลาย หลักวิชาการ เทคนิคการปฏิบัติงานและมีลักษณะความยุ่งยากของงานสูงมาก หรืองานหลักที่มีการกิจและปริมาณงานสูงมาก และมีระบบกระบวนการทำงานที่เป็นระดับต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงานบังคับบัญชาผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับประสานติดตามผลงานตามแผนงาน โครงการ ส่วนราชการระดับกองขึ้นไปหลายหน่วย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อผลักดันเร่งรัดให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๑๐๐

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

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

๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญา

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับในการคิดและการตัดสินใจที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาระดับความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหา รวมทั้งความท้าทายในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญา (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับขอบเขตแนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญาในงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ระบบงานและมาตรฐานงานของหน่วยงาน	๓๕
A +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญาสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญาในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของกอง โดยต้องใช้วิธีการหรือวิชาชีพและประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๔๖
B +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญาสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญาในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการที่สังกัด โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญางานที่ยุ่ยาก	๕๙
C +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญาสูงกว่าระดับ C	๖๕
D -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญาในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของเทศบาลโดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมทักษะการเป็นผู้นำในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการ รวมทั้งแก้ไขปัญางานที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหา เทคนิค วิชาการ กระบวนการของงาน	๗๙
D +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญาสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญาในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้องกรอบนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการระดับอำเภอ จังหวัด	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 ประสิทธิภาพ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะในการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย	๘๘
C +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๕
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์และการตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อนและพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๑๑๕
D +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติและพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับเทศบาลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๕๐

๓. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาระดับภาระความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ อีตระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานหรือกรอบการปฏิบัติ หรือการกำกับตรวจสอบที่ได้รับ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งที่มีการควบคุม กำกับตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๕
A +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ A	๓๖
B -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ภายใต้คำแนะนำในบางกรณี แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บ้างตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ ได้ มีการตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๖
B +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่มีอิสระระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยดำเนินการตามที่ได้กำหนดทิศทางไว้เฉพาะภายใต้ภารกิจของเทศบาลมีอิสระในการบริหารจัดการ ให้คำแนะนำ กำกับ ตรวจสอบของหน่วยงาน โดยมีการควบคุมตรวจสอบผลงานในระดับผลสัมฤทธิ์	๕๙
C +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างกว้าง มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนของเนื้องานเทศบาล และกระบวนการทำงานภายใต้ทิศทางและยุทธศาสตร์ของเทศบาล	๗๗
D +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างกว้างสามารถปฏิบัติงานเป็นอิสระในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของเทศบาลอำเภอและจังหวัด	๑๐๐

๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในตำแหน่งนั้นๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง	๕๓
A +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ A	๕๘
B -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับกอง/สูงกว่ากอง	๖๘
B +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สังกัด หรือส่งผลต่อการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน	๘๙
C +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ C	๙๘
D -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักและการวางกลยุทธ์ของเทศบาล	๑๑๕
D +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๔
E	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สังกัด และการวางกลยุทธ์ของเทศบาลอำเภอและจังหวัด ตลอดจนอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินการของส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐

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

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

การนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดเทศบาลที่ขอปรับเป็นระดับสูง

๑. ชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง

๒. คำสั่งปลัดที่มอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (เลขที่คำสั่ง)

๓. ชื่อส่วนราชการและระดับที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองปลัดเทศบาลตามคำสั่งข้อ ๒

๔. รองปลัดเทศบาลมีหน้าที่ควบคุมสั่งการข้าราชการอื่นหรือไม่ หากมีให้ระบุชื่อตำแหน่ง และหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าว โดยย่อด้วย

ตำแหน่งที่ควบคุมบังคับบัญชา	หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา

๕. ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องทำเป็นประจำ เป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับความสำคัญ

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละของเวลาที่ใช้สำหรับปฏิบัติตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ

๖. ให้ระบุงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีได้เป็นการกิจประจำตามคำสั่งมอบหมายงาน

ประเภทงาน โครงการ กิจกรรม	หน้าที่ความรับผิดชอบ

๗. ระบุถึงอำนาจการบังคับบัญชา การตัดสินใจ

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

๘. ให้ระบุถึงสภาพของงานที่กำกับดูแลนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร งานวิชาชีพ หรืองานทางเทคนิคที่ต้องมีการคิดวิเคราะห์ การวางแผนงาน แผนคน แผนเงิน การตัดสินใจ และการควบคุมงาน

๙. ให้ระบุถึงอำนาจหน้าที่ที่รองปลัดเทศบาลมีอยู่เป็นอำนาจสั่งการ อำนาจการให้คำปรึกษา ให้การฝึกอบรม หรือให้การช่วยเหลือ

๑๐. ให้ระบุถึงทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการกำกับดูแลภารกิจนั้นให้สำเร็จ

๑๑. ให้ระบุถึงขั้นตอนที่รองปลัดเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจนเสร็จสิ้นและงานนั้น (บริการ/เทคนิค/วิชาชีพ) จะต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอะไรต่อไปอีกหรือไม่

๑๒. ให้ระบุว่าหากรองปลัดเทศบาลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง จะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร โดยจำแนกเป็นด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนคน



๑๔. ให้ระบุความคาดหวังของปลัดเทศบาลต่อรองปลัดเทศบาลเกี่ยวกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้
กำกับดูแลในระยะสั้น ระยะยาว

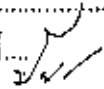
.....
.....
.....

ลงชื่อ
(.....)
ปลัดเทศบาล....

ความเห็นนายกเทศมนตรี

.....
.....

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี....



แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง
 เทศบาล..... จังหวัด

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระ ค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	เทศบาล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณ รายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	เทศบาล..... ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	เทศบาล..... งบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐ จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ล้านบาท	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับ ตำแหน่งต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปี ที่ขอประเมิน ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจาก การร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้(ชื่อส่วนราชการ) มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ.....	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕.	การประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐(ชื่อส่วนราชการ) ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัด ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และ ด้านการพัฒนาองค์กร รวม คะแนน คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๒.	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้ คะแนนรวมทั้งตรี้อยละ ๗๖๐ ขึ้นไป(ชื่อส่วนราชการ) ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน รวม คะแนน คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

คณะกรรมการรับรองว่า การตรวจประเมินเพื่อกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.พ. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ เทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ
(.....)
ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

.....
.....

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี.....
ผู้รับการประเมิน

หมายเหตุ

เทศบาลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย การกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น และระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม



แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง
รองปลัดเทศบาล ระดับสูง
เทศบาล..... จังหวัด

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอ กำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระ ค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	เทศบาล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอ กำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณ รายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	เทศบาล..... ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การตรางบประมาณรายจ่าย ประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	เทศบาล..... ตรางบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐ จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ล้านบาท	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	คำสั่งปลัดเทศบาลที่ได้มอบหมายให้รองปลัด เทศบาล เลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรอง งานของส่วนราชการ ประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ	เทศบาล..... มีคำสั่งปลัดเทศบาลที่ได้มอบหมายให้ รองปลัดเทศบาล เลขที่ตำแหน่ง รับผิดชอบกลั่นกรองงานของ(ชื่อส่วนราชการ)..... ตามคำสั่งที่	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๕.	เทศบาลต้องมีสัดส่วนอัตราร่างตามกรอบแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีขอ ประเมิน ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจากการร้อง ขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้	เทศบาล..... มีสัดส่วนอัตราร่างตามกรอบแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ.....	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๖.	การประเมินตัวชี้วัดดำเนินงาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้ คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ร้อยละ ๗๖๐ ขึ้นไป	เทศบาล..... ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัด ดำเนินงาน รวม คะแนน คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๗.	การนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้าง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลที่ขอกำหนดเป็น ระดับสูง	<input type="checkbox"/> มีการนำเสนอ <input type="checkbox"/> ไม่มีการนำเสนอ	<input type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม

คณะกรรมการรับรองว่าการตรวจประเมินเพื่อกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงระดับตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙/๖ ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ

(.....)
ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

ลงชื่อ

(.....)
นายกเทศมนตรี.....
ผู้รับการประเมิน

หมายเหตุ

เทศบาลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้น หรือระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม