ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2563

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับการกิจกรรมยานพาหนะที่ของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 24 วรรคหนึ่ง ประกอบมาตรา 13 (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562 และเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพัฒนาเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. 2561 ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ และระเบียบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2563”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕๑ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทพัฒนา ประเภทอำนวยการ และประเภทพิเศษ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕๑/๒ ข้อ ๒๕๑/๓ ข้อ ๒๕๑/๔ ข้อ ๒๕๑/๕ ข้อ ๒๕๑/๖ และข้อ ๒๕๑/๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๔๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕๑/๒ เทศบาลประกอบด้วย ได้มีระดับตำแหน่งงานผู้บริหาร ดังนี้
๑) ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารทั่วถึง ระดับที่ ๓
๒) ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับที่ ๓
๓) ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือที่ระดับซึ่งอยู่ในข้อ ๑ ให้เป็นตำแหน่งประเภทอธิบดีการท้องถิ่น ระดับที่ ๕ โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลางได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด
๔) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ได้เป็นตำแหน่งประเภทอธิบดีการท้องถิ่น ระดับที่ ๕
5) การกำหนดค่าแนวนิยามหรือปรับปรุงค่าแนวนิยมของปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการจากระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการกำหนดค่าแนวนิยมของปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าฝ่ายระดับต้น นั้น ให้คณะกรรมการพัฒนาเทศบาล (ก.ต.อ.) พิจารณาตามหนังสือรายได้เรื่องใด ดังนี้

(1) ประกาศใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐาน 3 และพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2549 ในปีที่ผ่านมาและปีที่จะรับรองค่าแนวนิยมเสียเลย ไม่เกินร้อยละ 3 และโดยให้ค่ารวมการประกาศใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรารักษา 3 ปี

(2) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.ต.อ.

(3) การกำหนดหรือปรับปรุงค่าแนวนิยมของปลัดเทศบาลเป็นค่าแนวนิยมประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน 1 อัตรา ให้ประเมินค่าแนวนิยมบริหารงานและคุณภาพงานจากค่าสั่นชี้บอกค่าแนวนิยมได้ยอมรับตามที่มีค่าแนวนิยมปลัดเทศบาลและเลขที่ด้านหน้านี้ รับผิดชอบกับส่วนงานส่วนราชการประเภทอธิบดีการท้องถิ่น ระดับกลาง อายุไม่เกิน 1 ปี

(4) การกำหนดหรือปรับปรุงค่าแนวนิยมหัวหน้าส่วนราชการเป็นค่าแนวนิยมประเภทอธิบดีการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินตำแหน่งตามที่ ก.ต.อ.

(5) การกำหนดค่าแนวนิยมปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าฝ่าย ต้องผ่านการประเมินตำแหน่งตามที่ ก.ต.อ.

ข้อ ๒๕๑/๕ ประกาศประกาศสมัปทานิยม ระดับสูง หมายถึง เทศบาลที่กำหนดค่าแนวนิยมปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้โดยความเห็นชอบ ก.ต.อ. และ ก.ท.ก.ภายใต้สิ่งใด ดังนี้

1) เทศบาลผ่านเกณฑ์ประเมินตำแหน่งทางธิการและเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยได้คะแนนผลการประเมินงานและด้านประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

2) ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทส่วนราชการท้องถิ่น ระดับกลาง

ข้อ ๒๕๑/๖ เทศบาลประกาศสมัปทานิยม หมายถึง เทศบาลที่กำหนดค่าแนวนิยมของปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้จำนวนไม่เกิน 3 อัตรา โดยอาจปรับปรุงค่าแนวนิยมของปลัดเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เป็นระดับสูง ได้จำนวน 1 อัตรา รวมทั้งการปรับปรุงค่าแนวนิยมหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทส่วนราชการท้องถิ่น ระดับสูง ได้ตามเงื่อนไขที่ ก.ต.อ.

ข้อ ๒๕๑/๗ เทศบาลประกาศสมัปทานิยม หากเทศบาลรายงานรายได้ขั้นต่ำ 1,000 ล้านบาทขึ้นไป ให้ปลัดได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ท.ก.กำหนด และสามารถปรับปรุงค่าแนวนิยมของปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน 2 อัตรา ตามเงื่อนไขที่ ก.ท.ก.

ข้อ ๒๕๑/๘ การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของเทศบาลตามมาตรฐานนี้ทั้งปีนี้ให้ดำเนินการประเมินดังต่อไปนี้ จำนวน 3 เทศบาล คือ เทศบาลพื้นฐาน เทศบาลบริการงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

ให้สำนักงาน ก.ท.ก.แจ้งรายละเอียดขั้นต่ำการประเมินประเภทและระดับของเทศบาล สำหรับผู้บริหารที่ ก.ท.ก.กำหนดเป็นหนังสือ เพื่อให้ ก.ท.ก.ทุกจังหวัดต้องปฏิบัติ
ขอ ๒๕๑/๗ เทศบาลที่มีความประสงค์ขอปรับปรุงเทศบาลและระดับจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐาน ดังนี้

๑) ฐานะเทศบาล หมายถึง เทศบาลมีฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบัติสรร
ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาลโดยมีเงื่อนไขการประเมินเทศบาลประชาชนพิเศษ ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองหรือเทศบาล

๒) การตรวจประเมินรายจ่าย หมายถึง เทศบาลตรวจประเมินรายจ่ายประจำปี และต้องบันทึกไว้ (ถามี) ในใบบัญชีรายจ่ายที่ก่อนทาย โดยจะมีเงินกู้ เงินกู้ทุนรวมที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเงินเพื่อที่เยี่ยงกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างโดยมีเงื่อนไขในการประเมิน ดังนี้

(๑) เทศบาลประชาชนพิเศษ ระดับสูง มีเงินไป คือ เทศบาลตรวจประเมินรายจ่ายตัวตั้งต่ำ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๒) เทศบาลประชาชนพิเศษ ไม่มีเงินไป คือ เทศบาลตรวจประเมินรายจ่ายตัวตั้งต่ำ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไปกรณีการค่าตอบแทนของผู้บริหารเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง จำนวน ๓ ตัวราช ต้องตรวจประเมินรายจ่ายตัวตั้งต่ำ ๑๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๓) เทศบาลประชาชนพิเศษ หากเทศบาลตรวจประเมินรายจ่ายตัวตั้งต่ำ ๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้บังคับใช้เงื่อนไขค่าตอบแทนพิเศษของปัจจุบันที่กำหนด โดยต้องอยู่ในระดับ เงินกู้ทุนการต่อального ระดับสูง มีเงินกู้น้อยกว่า ๒ ปี และสามารถปรับเงินค่าตอบแทนของผู้บริหาร เทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา

๒) ภาษีการค่าจ้างพนักงานเทศบัติ หมายถึง ภาษีการค่าจ่ายตามมาตรฐาน ๓๔ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลสำนักท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และในปีที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๔ โดยในปีงบประมาณที่ขออนี้ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับ ภาษีการค่าจ่ายที่เพิ่มขึ้นจากกรอบ กรอบแผนอัตรากำลัง และภาษีการค่าจ่ายที่ขออนึ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

(๔) ความสามารถในตำแหน่งอธิการบดี หมายถึง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร ตามข้อ ๒๕๑/๑ ของเทศบัติ ไม่เป็นอัตราควาภะ และมีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของจำนวน อัตราอธิการบดี ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหาร ผู้บริหารฯ ตามแผนอัตรากำลัง ๒ ปี ในปีงบประมาณที่ผ่านมาในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๐ ของจำนวน รายจ่ายประจำปีและบประมาณที่ผ่านมา ล่าสุด (ถามี)

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕๑/๑๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง มาตรฐานท้ายไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ และให้ใช้ความในที่แทน

"ข้อ ๒๕๑/๑๒ การประเมินเพื่อปรับเปรียบเทียบเทศบาล นั้น เทศบาลจะต้องมีแผนการพัฒนาพื้นฐาน
ครบทุกรายได้แล้วจึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ประเมินงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามที่ ดังนี้

เทศบาลประชาชนพิเศษ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕
เทศบาลประชาชนพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐"
ข้อ ๖ ให้เพิ่มเติมข้อ ๒๕๓/๒๑ ของประกาศคณะกรรมการพื้นที่ภูมิภาคจังหวัดรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ ดังนี้ ‘

“ข้อ ๒๕๓/๒๑ กรณีเทศบาลใดมีการกำหนดประเภท โครงสร้าง และตัวแทนไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ต.ธ.องค์ประกอบ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ได้รับการคุ้มครองโดยให้ปรับเข้าสู่ประเภท โครงสร้าง และตัวแทนตามประกาศนี้”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓/๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุพจน์ ยศลิขทิพย์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดรัฐธรรมนูญ
ประธานกรรมการพื้นที่ภูมิภาคจังหวัดรัฐธรรมนูญ
แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามประกาศคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.ท.อ. นครปฐม จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติตามนี้

๑. การกำหนดตัวแทนหรือการปรับปรุงตัวแทนระยะสั้นเทศบาล ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการถกกาหนดตัวแทนหรือการปรับปรุงตัวแทนต่อคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล (ก.ท.อ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากข้อซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์งานเป็นลำดับ โดยมีให้ปรับปรุงตัวแทนระยะสั้นเพื่อเหตุผลด้านบุคคลทั้งนี้ เพื่อมีให้เกิดปัญหานบนงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตัวแทนหรือการปรับปรุงตัวแทนระยะสั้นของเทศบาล ระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

(๑) ผู้ช่วยศุภชัยรัฐ ก.ท.อ. คัดเลือก

(๒) ผู้แทนสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับ ก.ท.อ.

(๓) ผู้แทนที่ท้องถิ่นในเขตเทศบาลที่เสนอของกําหนดหรือปรับปรุง

(๔) ระดับต้นเหม็นที่ ก.ท.อ. คัดเลือก จำนวน ๓ คน

(๕) ห้องกิจจิตรศาสตร์หรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

โดยให้ห้องนั้นจัดทำผลการตัดสินข้อเสนอทางบุคคลให้ จำนวน ๑ คน

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ด้านการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท.อ. กําหนด ประกอบด้วยคณะ

ตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล (ก.ท.อ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๒ เทศบาลต้องมีการประกาศใจจ่ายค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลตามมติ ๑๕ แห่งพระบัญญัติระเบียบ

บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตัวแทนระยะสั้นไม่เกิน

ร้อยละ ๗๕ โดยให้ค่าคันการค่าจ้างด้านการประเมินแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมกับการค่าจ้างด้านที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุง

ตัวแทนและค่าคันการค่าจ้างด้านที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงนโยบายต่างๆ (ข้อมูล) โดยการคันการค่าจ้างที่ใช้บัญญัติ ดังนี้

๑.๒.๑ การกำหนดการค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมา รายการเงินเดือน

เงินค่าจ้าง ให้ค่าคันตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

ให้ค่าคันตามรายการที่ขอยังคงตามข้อบัญญัติระเบียบปีการจ่ายประจำปีที่ผ่านมา

๑.๒.๒ การกำหนดการค่าจ้างด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอกำหนดตัวแทนนั้น รายการ

เงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้ค่าคันตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของปีที่ขอกำหนดตัวแทน รวมกับการค่าจ้างด้าน

ที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตัวแทน สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้ค่าคันตามรายการที่ข้อยังคงตามข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอกำหนดตัวแทน


ตัวอย่าง เทศบาล มีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในงบประมาณ ๒๔๖๒ และบัญชีประมวลงบประมาณ ๒๔๖๓ ดังนี้

๑) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๔๖๒ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท มีอัตราการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจริง จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการการค่าใช้จ่ายที่นำมามานานีคือ

- เงินเดือนค่าจ้าง ค่าสมทบตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๔๖๒ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี ๒๔๖๒ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติจัดระบบประมวลรายการค่าจ้างเป็นฉบับพื้นเดิม (ลายบ) ประจำปี ๒๔๖๒ จึงตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิด ร้อยละ ๒๐

๒) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๔๖๓ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีการค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงสวัสดิการ จำนวน ๔,๒๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการการค่าใช้จ่ายที่นำมาค่านีคือ

- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสมทบตามกรอบแผนอัตรากำลังปี ๒๔๖๓ รวมกับการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงสวัสดิการ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติจัดระบบประมวลรายการค่าจ้างเป็นฉบับพื้นเดิม (ลายบ) ประจำปี ๒๔๖๓ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๐

- ประโยชน์ตอบแทนอื่นในปี ๒๔๖๓ จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติจัดระบบประมวลรายการค่าจ้างเป็นฉบับพื้นเดิม (ลายบ) ประจำปี ๒๔๖๓ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิด ร้อยละ ๒๐.

เนื่องใน การค่าตอบแทนการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐาน ๓.๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๔๔๐ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ถัดไปค่าเหมาแรงงานที่กล่าวแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๖ [(๒๓.๔๐ ÷ ๒๔.๐๖/๐)

๓.๑ เทศบาล ต้องตรายบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบการลงทุนในทางวิทยาการระเบียบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่สอดคล้องกันกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและปีก่อนที่แล้ว (ลายบ)

๓.๒ ให้ปลัดเทศบาลพิจารณาอย่างรอบคอบในการลงทุนตามระเบียบการลงทุนในทางวิทยาการระเบียบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่สอดคล้องกันกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและปีก่อนที่แล้ว (ลายบ)
สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับกลาง มีเงื่อนไขเพิ่มเติม จำนวน ๒ แห่งไว้ ดังนี้

๑. เทศบาลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั้งปี โดยไม่น้อยกว่าเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินต่อน คาร้าน เส้นพื้นที่ใช้กับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่ต่ำกว่า ๑๐ ลานบาทต่อปี และ

๒. เทศบาลจะต้องมีที่ทำการสำรองราชการระดับอำเภอหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผู้ดํารงตำแหน่งประเภท อธิบดีการพัฒนา ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ สำนักราชการ ซึ่งใช้เงินกู้หรือเงินทุนที่เกี่ยวข้องกับรองปลัดเทศบาล เลขที่ดําเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแผนงานของสำนักราชการ ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ สำนักราชการด้วย

๓.๔ เทศบาล ต้องมีการประเมินตัวชี้วัดค่าปรับ ประกอบด้วย

(๓) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
   (๓.๑) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)
   (๓.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
   (๓.๓) การสื่อสารและการปฏิบัติหน้าที่ (๑๐๐ คะแนน)

(๔) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหา
   (๔.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
   (๔.๒) ความสามารถในการควบคุมหรือควบคุมการสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

(๕) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
   (๕.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
   (๕.๒) ขอบเขตผลการทำงาน (๑๕๐ คะแนน)
   (๕.๓) อานาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป

๒. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับด้านหรือระดับกลาง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับด้านหรือระดับกลาง (การกำหนด ตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับด้านหรือระดับกลาง) ต่อคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล (ก.พ.ท.จ.) ให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนกับการพิจารณาและความเห็นชอบกับข้อเสนอของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ ค่านวณเป็นหลักคู่ โดยมีให้บริการด้านหน้าที่จัดเตรียมรายละเอียดด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้เทศบาลแจ้งตัวคณะกรรมการประเมิน การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับด้านหรือระดับกลาง ดังนี้

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.ท.จ. คัดเลือก ประธาน
(๓) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.พ.ท.จ. กรรมการ
(๓) ผู้พิจารณากลไกและองค์การพัฒนาที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ
ระดับด้านหน้าที่ ก.พ.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน
(๓) ห้องงานเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านดังกล่าว กรรมการและเลขานุการ
โดยให้ห้องงานเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านดังกล่าวผู้จ่ายเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน
ให้คณะกรรมการพิจารณาที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท.ฯ กำหนด ประธานและคณะที่มีความเหมาะสมต่อตัวชี้วัดรายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบภายใน 3 วัน

2.1 เทศบาลต้องนำเสนอผลการประเมินตามรูปแบบที่ ก.ท.ฯ กำหนด

2.2 ผลการดำเนินการหรือการพิจารณาที่ดำเนินการที่มีผลต่อการพิจารณา (ผู้อานวยการกองหรือเทียบเท่า)

ระดับกลาง ให้เทศบาลวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานให้มีความเหมาะสมเชิงระบบก่อนดำเนินการผู้อานวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับกลาง ได้ ทั้งนี้ เทศบาลต้องมี_REFERERได้ความเห็นชอบที่จาตุธุนิยมที่มีอิทธิพลต่อเนื่องด้วย

3.1 สำนักราชการที่ดำเนินการประเมินต้องทำรายงานตัวชี้วัดด้านบริการงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่าตอบแทน

3.1.1 กรณี "สำนักราชการ ระดับด้าน" ต้องนำเสนอผลงานประเมินด้านชี้วัดด้านบริการงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันแต่ละปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีคะแนนการประเมินค่าตอบแทน ตั้งแต่ 400 คะแนนขึ้นไป

3.1.2 กรณี "สำนักราชการ ระดับกลาง" ต้องนำเสนอผลงานประเมินด้านชี้วัดด้านบริการงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันแต่ละปีไม่น้อยกว่าร้อยละ 65 และมีคะแนนการประเมินค่าตอบแทน ตั้งแต่ 600 คะแนนขึ้นไป

3. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ให้เทศบาลเสนอข้อรับรองของการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับตำแหน่งต่อคณะกรรมการพิจารณาเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบถึงที่มีการปรับปรุงรายงานและความสม่ำเสมอของงานโดยได้หลักการวิเคราะห์ความสามารถเป็นสำคัญ โดยมีการปรับปรุงตำแหน่งของรัฐพื้นที่ด้วยอย่างด้านการบริการงานบุคคลตัวอย่าง โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ประธาน

(2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน 6 คน

(3) ผู้ชายชั้นในเขตเทศบาล ที่เสนอจากหัวหน้าฝ่ายหรือปรับปรุงระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน 1 คน

(4) ห้องปฏิบัติการหรือที่มีที่อยู่ในจังหวัดสมัยต่อมา

โดยให้ห้องปฏิบัติการแต่งตั้งสู่ผู้ช่วยเลขานุการได้จำนวน 1 คน

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท.ฯ กำหนด ประธานและคณะกรรมการตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบภายใน 3 วัน

3.1. เทศบาลต้องนำเสนอผลการประเมินตามรูปแบบที่ ก.ท.จ.และข้อ 1.6

3.2 การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เทศบาลเสนอผลการประเมินงานและคุณภาพงานที่ต้องการดำเนินการที่มีการปรับปรุงและประสิทธิภาพ เพื่อมีอัตราวิเคราะห์ที่ทำให้การขอซ้ำตำแหน่งของรัฐพื้นที่ด้วยอย่างด้านการบริการงานบุคคลตัวอย่าง ตามมาตรฐาน 100
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้อบังคับส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๔๙๖ ที่นี้ ส่วนราชการระดับอำเภอในเทศบาล ประเภท สามัญ สามารถกำหนดค่าได้ไม่เกิน ๖ ดะ ซึ่งถือเป็นขั้นต่ำสำหรับทุนจ่าย (นักบริหารงาน... ระดับด้าน) และในแต่ละสัญญาที่กำหนดค่าแทนผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ ดะ อาจได้รับค่าแทนประโยชน์ทางการอย่างน้อย จำนวน ๓ ขั้นแต่สำหรับเทศบาลประเภทสามัญ ระยะต่อสัญญา และประเภทพิเศษ สามารถจัดตั้งสัญญาในแต่ละส่วนราชการได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า ๒ ดะ ที่นี้ การกำหนดค่าแทนหัวหน้าฝ่ายหรือกรรมการบริหารส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือแจ้งข้อเสนอให้การจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีที่กำหนดโครงสร้างฝ่ายแตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด ให้ ก.ท. จ. รายงานความเห็นชอบต่อ ก.ท. ก่อน

๓.๓ ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องดำเนินการประเมินดังนี้

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการ
  (๑.๑) ลักษณะงาน (๕๐ คะแนน)
  (๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
  (๑.๓) การสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

(๒) องค์ประกอบด้านการบริการและการตัดสินใจแก่ปัญหา
  (๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก่ปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
  (๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

(๓) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
  (๓.๑) ประสบการณ์ปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
  (๓.๒) ขอบเขตผลการระบบงาน (๑๕๐ คะแนน)
  (๓.๓) อ้างอิงหนังสือที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดค่าแทนระดับด้าน ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไป

๔. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง (การกำหนดค่าแทนหรือการปรับปรุงค่าแทนหัวหน้าส่วนราชการหรือระดับต่างจากเป็นระดับสูง) ต่อคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล (ก.ท.จ.) ให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๑ ให้เทศบาลแสดงตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ประธาน
(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. กรรมการ
  คัดเลือก จำนวน ๒ คน
(๓) ผู้นิเทศผู้แทนเทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง
  ระดับด้านแทนที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน
(๔) ท้องถิ่นเจ้าหน้าที่หรือผู้ที่มีประสบการณ์
  โดยให้ท้องถิ่นเจ้าหน้าที่แสดงผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

/ ให้คณะกรรมการ...
ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามที่กำหนดใน กท. กากศัตรุ ประมวลผลคะแนนตามลำดับชั้นวิชา รายงานผลการประเมินต่อหน่วยงานเพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาเทคนิค (ก.ท.) ให้กรมการอัยการที่คุณธรรมการกลาเนียนเทคนิค (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๒ เทศบาลต้องมีการตั้งขึ้นจากส่วนราชการบริหารงานบุคคลตามระเบียบ บริหารงานบุคคลสวนห้องถู ม.ศ. ๒๕๔๖ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกรอกดัดแปลงรวมกันแล้วสัปดาห์ไม่เกิน ร้อยละ ๗๕ โดยให้ค่าน้ำมันการตั้งขึ้นจากกรอกดัดแปลงอัตราล่าง ๓ ปี รวมกันการตั้งขึ้นที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุง ต้นหนึ่ง รายละเอียดแนวทางการตั้งขึ้นจากการตั้งขึ้นได้เป็นไปตามข้อ ๑.๓

๔.๓ เทศบาลต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย วาดวยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ม.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณการงานประจำปีและบัญชีเงินเดือน (ถ้ามี)

๔.๔ สำนักงานการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งเป็นประเภทอ้างถึงการตั้งขึ้น ระดับสูง ต้องมีสัดส่วนอย่างน้อยจำนวนกรอกดัดแปลงอัตราล่าง ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการลาออกของ ก.ท. ดำเนินการสรรหาได้

๔.๕ ต้องมีแผนการประเมินตามระดับชั้นวิชาด้านบริบาลงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันผลต่อไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และมีแผนการประเมินต่างของ ตั้งแต่ ๒๕๖๐ ต้องมีขึ้นไป

๕. การกำหนดตำแหน่งของปลัดเทศบาล ระดับสูง หรือการปรับปรุงตำแหน่งจากการกำหนดกลางเป็นระดับสูง ให้เทศบาลเสนอเรื่องการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพัฒนาเทคนิค (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางเทคนิค (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๑ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ระดับสูง ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท. ตัดสิน
(๒) ผู้แทนสำนักราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.
(๓) ผู้นิคมในเขตเทศบาล ที่เสนอกรอกดัดแปลงหรือปรับปรุง
(๔) ที่อื่นที่มีส่วนในการกำหนดตำแหน่ง

โดยให้ที่อื่นที่มีส่วนในการกำหนดตำแหน่งนั้น ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิ

ให้คณะกรรมการพิจารณาตัดสินการประเมินตามระดับชั้นวิชา ชั้นที่ ก.ท. ยกให้ ประกอบด้วยคณะกรรมการตามระดับชั้นวิชา รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพัฒนาเทคนิค (ก.ท.) พิจารณาเสนอให้คณะกรรมการกลางเทคนิค (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๕.๒ เทศบาลต้องมีการตั้งขึ้นจากส่วนราชการบริหารงานบุคคลตามระเบียบ บริหารงานบุคคลสวนห้องถู ม.ศ. ๒๕๔๖ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกรอกดัดแปลงรวมกันแล้วสัปดาห์ไม่เกิน ร้อยละ ๗๕ โดยให้ค่าน้ำมันการตั้งขึ้นจากกรอกดัดแปลงอัตราล่าง ๓ ปี รวมกันการตั้งขึ้นที่เพิ่มขึ้นจากการ ปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดการตั้งขึ้นได้เป็นไปตามข้อ ๑.๓
§ 5.3 เทศบาล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการพุ่งตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงดประมาณการของสิทธิของผู้ค้างชำระ ตามที่อาศัยใน พ.ศ. ๒๔๒๖ และที่ใช้เพิ่มเติม ในปัจจุบันที่ผ่านมามีข้อบังคับไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและมอบให้เป็นไปโดยไม่รวมเงินที่ผู้ยื่นอุทุนที่รู้จัสดังกล่าวเป็นเงินเดือน ค้างจ่าย เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค้างจ่าย ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

§ 5.4 เทศบาล ต้องตราข้อบัญญัติให้ผู้มีค่าใช้จ่ายในงบประมาณรายจ่ายประจำปีและมอบให้เป็นไปโดยไม่รวมเงินที่ผู้ยื่นอุทุนที่รู้จัสดังกล่าวเป็นเงินเดือน ค้างจ่าย เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค้างจ่าย ตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

§ 5.5 ให้ประเมินวิธีการจัดการและคุณภาพของงานจากคำสั่งขึ้นถึงปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ผู้แทน รองปลัดเทศบาล เลขที่ ๑๒ แห่งนั้นรับผิดชอบในกลุ่มงานของส่วนราชการ ประเภทงานรายงานการท้องถิ่น ระดับสูง อย่างน้อย ๑ สำนักราชการ

§ 5.6 เทศบาลต้องมีส่วนอย่างร่วมกันในการมุ่งหมายตามแผนอีกยาวนาน ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่มุ่งเน้นการประเมิน ยกเว้นเป็นต้นหน่วยงานจากการต้องทำให้ กท. ดำเนินการสรรหาให้

§ 5.7 การขอถล่มแต่งตั้งหน่วยงานหรือการปรับปรุงการดำเนินงานปลัดเทศบาล ระดับสูงได้ ด้วยหน่วยปลัดเทศบาล และต้องมีรองปลัดเทศบกจะต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อจะได้รับการอนุมัติ ให้ปริมาณงานและความซับซ้อนของงาน ภายใต้หลักการวิเคราะห์ความจำเป็นสิ่งที่จำเป็น โดยต้องทำแผนการจัดการที่ต้องไม่ใช่เหตุผลด้านดั่งบุคคล

§ 5.8 เทศบาล ต้องดำเนินการประเมินตัวชี้วัดค่าด้วย ประกอบด้วย

(1) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(1.1) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)
(1.2) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
(1.3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

(2) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจในปัญหา

(2.1) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจในปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
(2.2) ความเข้าใจในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)
(2.3) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2.3.1) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
(2.3.2) ข้อบังคับออกตามงาน (๑๕๐ คะแนน)
(2.3.3) อิสระหน้าที่ได้รับ/ข้อบังคับความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เทศบาลต้องดำเนินการรับรองระดับสูง ต้องได้คะแนนรวมเต็ม ๗๕๐ คะแนนขึ้นไป

§ 5.9 เทศบาล ต้องทำแผนการบริหารงานที่ต้องการ โดยสร้างด้านหน้ารองปลัดเทศบาลที่ต้องทำแผนเป็น ระดับสูง ตามแบบที่กำหนด

/๒. การสรรหา...
6. การสรรหาผู้ดํารงตําแหน่งสํานักงานผู้บริหาร

6.1 กรณีเนื่องจากผลการประเมินการปฏิบัติงานในตําแหน่งสํานักงานผู้บริหาร ตําแหน่งปลัดเทศบาล ตําแหน่งรองปลัดเทศบาล หรือตําแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหนึ่งที่มีถึงช่วงอายุสิ้นสุดในครึ่งแรก หรือเมื่อประกาศ ปรับปรุงแผนอัตรากําลัง 3 ปีแล้ว ให้เทศบาลดําเนินการสรรหาตัววิจัยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ตําแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เมื่อได้รายงานให้หน่วยงานฝ่ายบริหารเทศบาล (ก.น.ท.) แล้ว กรณีหน่วยงานการคัดเลือกได้ยินยอมเป็นอํานาจของ ก.ท. ให้รายงานแล้ว ก.ท. เผยรายงานให้ ก.ท. ดําเนินการสรรหาต่อไป ซึ่งผู้มีสิทธิมีสิทธิ เข้ารับการสรรหาต้องเป็นพนักงานเทศบาลเท่านั้น เทศบาลไม่สามารถยื่นหรือรับรองได้ สำหรับตําแหน่งหัวหน้าส่วน ที่กําหนดขั้นเวลาให้เทศบาลดําเนินการสรรหาได้ตามความประสงค์ภายใน 30 วัน ตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดําเนินการตาม สถานที่ผู้บริหาร พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เนื่องจากที่มีการปรับปรุงตําแหน่งสํานักงานผู้บริหารให้มีระดับสูงขึ้น โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดํารงตําแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ดํารงตําแหน่งเดิมมีสิทธิการไปดํารงตําแหน่งดังกล่าวไปพลางก่อนระยะเวลาไม่เกิน 90 วัน ทั้งนี้ ในระหว่างการสรรหาการไปดํารงตําแหน่งดังกล่าวให้เป็นการบริจาคการไปดํารงตําแหน่งในอิสระของตําแหน่งและระดับตําแหน่ง หากตําแหน่งตรงระยะเวลา 90 วัน ให้เทศบาลต้องปฏิบัติตามข้อ 13 ของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตําแหน่งของเทศบาล พ.ศ. 2548 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ได้รับเงินประจำการตําแหน่งในอิสระของตําแหน่งและระดับตําแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

6.2 กรณีเทศบาลดําเนินการสรรหาผู้ดํารงตําแหน่งสํานักงานผู้บริหาร ตําแหน่งปลัดเทศบาล ตําแหน่งรองปลัดเทศบาล หรือตําแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่มีถึงช่วงอายุสิ้นสุดในช่วงที่ระบุไว้ในข้อ 6.1 แล้วไม่ได้รับการดํารงตําแหน่งดังกล่าวเหตุผลใดก็ตาม หรือไม่ได้รับการดํารงตําแหน่งดังกล่าวตามระดับตําแหน่ง วางลง ให้เทศบาลดําเนินการสรรหาตัววิจัยการได้รับวิทยาลัยที่เท่าสมควรแก่การปฏิบัติงานทั่วที่เกี่ยวกับการคัดเลือก พนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด ต่อไปได้

6.3 กรณีผู้ดํารงตําแหน่งเดิมที่ไม่ได้กําหนดสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ตําแหน่งที่รับประทานขึ้นใหม่ ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบของ ก.ท. ดําเนินการให้ผู้นั้นไปดํารงตําแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติตามบทเฉพาะกาลกําหนด จะไม่ได้ดํารงตําแหน่งวางลง ให้เทศบาลกําหนดตําแหน่งในส่วนงานและระดับตําแหน่ง รองรับในกรณีเฉพาะระบบการจัดการสรรหา เมื่อผู้ดํารงตําแหน่งย้ายจากตําแหน่ง ให้เทศบาลจัดให้สามารถรับรองหรือรับประทาน ตําแหน่งหรือยุติการดํารงตําแหน่งดังกล่าวได้

6.4 กรณีเทศบาลได้รายงานตําแหน่งสํานักงานผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดํารงตําแหน่งสํานักงานผู้บริหาร พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อนำก.ท. สรรหา ถือว่าเป็นตําแหน่งไม่ว่าง ดังนั้น เทศบาลจึงไม่สามารถรับรองหรือรับประทานตําแหน่งหรือยุติการดํารงตําแหน่งดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ให้ ก.ท. ดําเนินการ ตรวจสอบและแจ้งให้เทศบาลปฏิบัติตามประกาศกลางดังกล่าวโดยเร็วตี
<table>
<thead>
<tr>
<th>ลำดับ</th>
<th>เงื่อนไขการประเมิน</th>
<th>รายละเอียด</th>
<th>ผลการประเมิน</th>
</tr>
</thead>
</table>
| ๓.    | การราคาซื้อจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมติULAR ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่จะก้าวหน้าต่อเนื่องรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณการราคาซื้อจ่ายตามกรอบแผนการขอรับของ ๓ ปี รวมกับมูลค่าส่วนที่พึงจ่ายจากการบริหารจัดการด้านทะเบียน ค่าใช้จ่ายของส่วนที่ผู้บริหารตัดแทนเติม (ที่มี) เพศบาท……………
- มีการราคาซื้อจ่ายในปีงบประมาณที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ …….
- มีการราคาซื้อจ่ายในปีงบประมาณที่จะก้าวหน้าตัดแทนคิดเป็นร้อยละ …….
- รวมส่วนที่คิดเป็นร้อยละ …….
|        |                   |              | ผ่าน | ไม่ผ่าน |
| ๔.    | การตรวจสอบด้านรายจ่ายประจำปีและจัดบัญชีเดิม (ที่มี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินยุ่ง เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง แต่ละเดือน ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป เพศบาท……………
- ตรวจสอบรายจ่ายประจำปีในปีงบประมาณ …….(ปีที่ผ่านมา) …….
- โดยไม่รวมเงินยุ่ง เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน …….. ล้านบาท |
|        |                   |              | ผ่าน | ไม่ผ่าน |
| ๕.    | ส่วนราชการที่ปรับปรุงการดำเนินการด้านเนื้อหาดังนี้ส่วนราชการตามแบบแผนอาหารที่มี ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่จะประเมิน ยกเว้น เป็นตัวแทนว่างจากการมีการร้องขอให้ ก.บ. ดำเนินการสรรหาได้ (ขอส่วนราชการ) ……..
- มีสัดส่วนอัตราส่วนตามกรอบแผนอาหาร ๓ ปี คิดเป็นร้อยละ …….. |
|        |                   |              | ผ่าน | ไม่ผ่าน |
| ๖.    | การประเมินด้านคุณภาพด้านบริการและด้านการพัฒนาองค์การ รวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๐ (ขอส่วนราชการ) ……..
- ได้รับคะแนนการประเมินด้านคุณภาพด้านบริการและด้านการพัฒนาองค์การรวมคะแนน คิดเป็นร้อยละ …….. | ผ่าน | ไม่ผ่าน |

/๖. การประเมิน...
<table>
<thead>
<tr>
<th>ลำดับ</th>
<th>เนื้อหาการประเมิน</th>
<th>รายละเอียด</th>
<th>ผลการประเมิน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2.</td>
<td>การประเมินตัวชี้วัดค่านอน (คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน) โดยต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ 750 ขึ้นไป</td>
<td>............(ชื่อสำนักราชการ) ............</td>
<td>□ ผ่าน □ ไม่ผ่าน</td>
</tr>
</tbody>
</table>

คณะกรรมการรับรองว่า การตรวจประเมินเพื่อกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ เป็นระดับดุษฎี ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับต้นหน่วยของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๔๘๔ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มอบ ๐๘๔๘.๒/๒ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๓๓ ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ ..........................................................
(..............................................)
ประกาศกรรมการ

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

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

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

หมายเหตุ
เทศบาลสามารถปรับแบบสรุปรายผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดต้นแบบทั่วหน้าของข้อ ระดับชั้นหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น และระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม
<table>
<thead>
<tr>
<th>ลำดับ</th>
<th>เงื่อนไขการประเมิน</th>
<th>รายละเอียด</th>
<th>ผลการประเมิน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>ประกาศใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2549 ใบประกอบประมวลที่ผ่านมาและปีที่ขอส่งหนาตานั้นรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 34 โดยให้คำนวณการค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตราค่าเงิน 3 ปี รวมกับการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงด้านหน้าและภาระค่าใช้จ่ายอื่นของระบบการดำรงชีวิต (ถ้ามี)</td>
<td>เทศบาล............. - มีการค่าใช้จ่ายในใบประกอบประมวลที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ ...... - มีการค่าใช้จ่ายในใบประกอบประมวลที่ที่ขอส่งหนาตานั้นรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ 34 คิดเป็นร้อยละ ...... - รวมกันแล้ว คิดเป็นร้อยละ ......</td>
<td>□ ผ่าน  □ ไม่ผ่าน</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>การขอขยายบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยระเบียบการประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติมในใบประกอบประมวลที่ผ่านมาไม่สั่นกว่าร้อยละ 80 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและปีบัญชีปีก่อน (ถ้ามี)</td>
<td>เทศบาล............. ตารางขยายบัญญัติเพื่อการลงทุนในใบประกอบประมวล........ (ปีที่ผ่านมา)........ คิดเป็นร้อยละ ......</td>
<td>□ ผ่าน  □ ไม่ผ่าน</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>การรายงานประจำイヤ่ประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)ในใบประกอบประมวลที่ผ่านมาโดยไม่รวมเงินรูปเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้างเงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างตั้งแต่ 130 ล้านบาทขึ้นไป</td>
<td>เทศบาล............. ตารางรายงานประจำイヤ่ประจำปีในใบประกอบประมวล........ (ปีที่ผ่านมา)........ โดยไม่รวมเงินรูปเงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้างเงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างจำนวน............ ล้านบาท</td>
<td>□ ผ่าน  □ ไม่ผ่าน</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>คำสั่งปลดเทศบาลที่ได้เคยมอบหมายให้รักษาปลัดเทศบาล เทศบาล ที่จ้างตำแหน่งนั้น รัฐมนตรีของกระทรวง รัฐมนตรีของราชการ ประกอบอธิบดีกรมที่ดินในระดับสูงอย่างน้อย 1 ส่วนราชการ</td>
<td>เทศบาล............. มีคำสั่งปลดเทศบาลที่ได้เคยมอบหมายให้รักษาปลัดเทศบาล เทศบาล ที่จ้างตำแหน่งนั้น รัฐมนตรีของกระทรวง รัฐมนตรีของราชการ (ข้อที่ 3)</td>
<td>□ ผ่าน  □ ไม่ผ่าน</td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>เทศบาลต้องมีสัดส่วนอัตราการตามกรอบแผนอัตรากำหนด 3 ปีไม่เกินร้อยละ 80 ในปีที่ขอประเมิน อย่างน้อย เป็นตำแหน่งที่มีการร้องขอให้ก.พ. ดำเนินการสรรหาได้</td>
<td>เทศบาล............. มีสัดส่วนอัตราการตามกรอบแผนอัตรากำหนด 3 ปี คิดเป็นร้อยละ ......</td>
<td>□ ผ่าน  □ ไม่ผ่าน</td>
</tr>
<tr>
<td>ลำดับ</td>
<td>เงินใช้ในการประเมิน</td>
<td>รายละเอียด</td>
<td>ผลการประเมิน</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>-------------------</td>
<td>-------------</td>
<td>---------------</td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>การประเมินตัวชี้วัดค่างาน</td>
<td>เพศบาล..............</td>
<td>□ ผ่าน</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน) โดยคัดออกได้</td>
<td>ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างานรวม...........</td>
<td>□ ไม่ผ่าน</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>คะแนนรวมตั้งแต่ 900 ขึ้นไป</td>
<td>คะแนนคิดเป็นร้อยละ................</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7.</td>
<td>การนำเสนอคำบรรยายผลประเมินงาน</td>
<td>□ มีการนำเสนอ</td>
<td>□ เหมาะสม</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>โครงสร้างตัวแปรของผลิตภัณฑ์ที่ขอ</td>
<td>□ ไม่มีการนำเสนอ</td>
<td>□ ไม่เหมาะสม</td>
</tr>
</tbody>
</table>

คณะกรรมการรับรองว่าการตรวจประเมินเพื่อกำหนดค่าคะแนนหรือการปรับปรุงระดับค่าคะแนน ของผลิตภัณฑ์ (นักบริหารงานห้องสมุด ระดับกลาง) เป็นระดับสูงนี้ ได้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.พ. มาตรฐานที่ไว้เป็นเกณฑ์การส่งมอบผลสำเร็จรูปการและระดับค่าคะแนนของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒ และหนังสือสั่งการ ก.พ. ที่ ณ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๔๒ ด้วยความชอบธรรมและถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ ..................................................
(........................................)
ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

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

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

หมายเหตุ
เทศบาลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุง ค่าคะแนนของผลิตภัณฑ์ ระดับด้าน หรือระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม
เพื่อให้การกำหนดส่วนราชการหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตัวแทนหรือปรับปรุงระดับตัวแทนส่วนงานผู้บริหารของเทศบาลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับการกิจหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงไปในเส้นทางสำคัญตามประกาศ ก.ท.ม. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตัวแทนของเทศบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงกำหนดตัวชี้วัดดังกล่าวเป็น 4 ตัว ได้แก่ ตัวชี้วัดปริมาณงาน ตัวชี้วัดคุณภาพ ตัวชี้วัดการพัฒนาองค์กร และการประเมินตัวชี้วัด ดังนี้

1. ตัวชี้วัดปริมาณงาน (25 คะแนน) ประกอบด้วย

<table>
<thead>
<tr>
<th>1.1 KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารร่วมกับการกำหนดและดำเนินการของส่วนราชการที่มีตั้งต้น</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>คะแนน</td>
</tr>
<tr>
<td>--------------------------------------------------</td>
</tr>
<tr>
<td>1.2 KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ</td>
</tr>
<tr>
<td>1.3 KPI จำนวนงานที่ผ่านการดำเนินการ</td>
</tr>
<tr>
<td>1.4 KPI จำนวนงานที่เพิ่มขึ้น</td>
</tr>
</tbody>
</table>

1.1 KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่มีตั้งต้น (5 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ระดับความต้องการความภาคภูมิใจระดับสูงและมีระดับของผู้รับบริการ ผู้มีสวนใจ</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระดับความต้องการและผลผลิตของส่วนราชการ</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ดำเนินการวิเคราะห์ (SWOT)</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ระดับความหมายและการระดับผลต่อจะบรรลุเป้าประสงค์</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ดำเนินการตามแผนงานและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 1.2 KPI ความสัมพันธ์ตามแผนปฏิบัติราชการ (5 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• ส่วนราชการนี้มีแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีตัวเจตนารายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินการอย่างชัดเจน</td>
<td>๑</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ส่วนราชการมีการจัดทำแผนงานต่อการปฏิบัติงานและแผนกำหนดความก้าวหน้าอย่างชัดเจน</td>
<td>๒</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• มีวิธีการคิดคะแนนหรือต้องปฏิบัติ (War room) เพื่อทราบความก้าวหน้าในการดำเนินการ</td>
<td>๓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• บันทึกข้อมูลโครงการ/กิจกรรม/งาน ในระบบคิดคะแนนประเมินโครงการ (Daily plan)</td>
<td>๔</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• มีรายงานความก้าวหน้าด้วยการประเมินโครงการ (Daily plan) ตามผลปฏิบัติงานจริงให้ผู้บริหารทราบทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน</td>
<td>๕</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 1.3 KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ (5 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ตามงบประมาณ ๖๐ - ๖๕</td>
<td>๑</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๖๐ - ๖๔</td>
<td>๒</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๖๔ - ๖๕</td>
<td>๓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๖๕ - ๗๐</td>
<td>๔</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป</td>
<td>๕</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 1.4 KPI จำนวนบุคคลที่ออกค่าเดือน (5 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• การกำหนดอัตราค่าลักพนักงานเท่ากับ ๔ อัตรา</td>
<td>๑</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• การกำหนดอัตราค่าลักพนักงานตั้งแต่ ๔ - ๑๔ อัตรา</td>
<td>๒</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• การกำหนดอัตราค่าลักพนักงานเกินกว่า ๑๔ - ๒๔ อัตรา</td>
<td>๓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• การกำหนดอัตราค่าลักพนักงานเกินกว่า ๒๔ - ๓๔ อัตรา</td>
<td>๔</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• การกำหนดอัตราค่าลักพนักงานเกินกว่า ๓๔ อัตรา ขึ้นไป</td>
<td>๕</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>


<table>
<thead>
<tr>
<th>๑.๔ KPI บริการงานที่เพิ่มขึ้น (๔ คะแนน)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>รายการ</td>
</tr>
<tr>
<td>• มีบริการที่เพิ่มขึ้นต่ำกว่า ร้อยละ ๑๐</td>
</tr>
<tr>
<td>• มีบริการที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ ร้อยละ ๑๐-๒๖</td>
</tr>
<tr>
<td>• มีบริการที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๒๖-๔๓</td>
</tr>
<tr>
<td>• มีบริการที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๔๓-๕๐</td>
</tr>
<tr>
<td>• มีบริการที่เพิ่มขึ้นเกินกว่า ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป</td>
</tr>
</tbody>
</table>

๒. ค่าบุคคลภาพ (๑๐ คะแนน) ประกอบด้วย

๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม (๕ คะแนน)
๒.๒ KPI การเปรียบเทียบระบบบริหารงานเพื่อสนับสนุนการกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)
๒.๓ KPI การจัดทำระบบรัฐธรรมgetDisplay (๕ คะแนน)
๒.๔ KPI การประหยัดพลังงาน (๕ คะแนน)
๒.๕ KPI ความโปร่งใส (๕ คะแนน)
๒.๖ KPI การต่อขยายเวลาปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

๒.๕ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (๕ คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• เปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน</td>
<td>๑</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างน้อย ๓ ช่องทาง</td>
<td>๒</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• นำความคิดเห็นของประชาชนไปใช้บริหารงานอย่างเป็นระบบ มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม</td>
<td>๓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• มีที่เรียกจากภาคประชาชนเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อแนะนำผลการดำเนินการจากการบริหารงาน</td>
<td>๔</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• มีกระบวนการ/กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน</td>
<td>๕</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>๒.๒ KPI การปฏิบัติงานบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------------</td>
<td>-------------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>รายการ</td>
<td>คะแนน</td>
<td>ได้คะแนน</td>
</tr>
<tr>
<td>• สภาวะ/เวชสาระ/บทความที่ชื่นชอบของส่วนราชการที่จัดตั้ง</td>
<td>๑</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• จัดตั้งความสอดคล้องของเรื่องที่จะดำเนินการอย่างเป็นหมวดหมู่ โดยจัดทำเป็นเอกสาร เรื่องหมวดหมู่และระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ</td>
<td>๒</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• จัดทำแผนงานพัฒนาส่วนราชการ โดยระบบโครงการกิจกรรมในความรับผิดชอบ</td>
<td>๓</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• มีการดำเนินการตามแผนโดยมีความถูกต้องและจัดทำเป็นสรุปผล ความถูกต้องของกิจกรรม</td>
<td>๔</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดทารายงานความสำเร็จของดำเนินการ (ณ ๑๐ กันยายน) และแนวทางการปรับปรุงผลงานผู้ที่เกี่ยวข้อง</td>
<td>๕</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

| ๒.๓ KPI การจัดทำบริหารความเสี่ยง (๔ คะแนน) |
|-----------------------------|-------------|--------|
| รายการ | คะแนน | ได้คะแนน |
| • จัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงเพื่อการบรรจุเป้าหมายตามแผนจัดตั้งส่วนราชการ | ๑ |
| • วิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบให้ความเสี่ยงขึ้น ทั้งที่เป็นตัวปัจจัยและ ไม่เป็นตัวปัจจัย หรือปัญหาสุทธิในกรอบของปัจจัย | ๒ |
| • จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการที่จัดตั้ง | ๓ |
| • ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงที่กำหนดได้ผลสร้างสรรค์ | ๔ |
| • สรุปประเมินผลการดำเนินการโดยจัดทำเป็นรายงานเสนอผู้บริหารท้องถิ่นทราบ | ๕ |

| ๒.๔ KPI การประหยัดผลลัพธ์ (๕ คะแนน) |
|-----------------------------|-------------|--------|
| รายการ | คะแนน | ได้คะแนน |
| • จัดทำซื้อสิ่งที่ใช้ได้ตามงบ | ๑ |
| • ทบทวนการประหยัดผลสิ่งที่ใช้ได้ | ๒ |
| • ประหยัดการใช้ไฟฟ้าได้คืนต่อละ ๐.๑-๕ | ๓ |
| • ประหยัดการใช้ไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๕-๑๐ | ๔ |
| • ประหยัดการใช้ไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป | ๕ |
### 2.4 KPI ความโปร่งใส (5 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• วิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่เกิดตั้ง</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• สรุปข้อมูลที่ได้รับจากการระบบการรับพัสดุร้อยละ</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• อัดเท่านั้นราบตรการป้องกันการทุจริต</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ดำเนินการตามแผนที่กำหนด</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• สรุปผลการดำเนินการโดยระบุปัจจัยสนับสนุน, ปัญหาอุปสรรค, ขับเคลื่อน</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 2.6 KPI การตรวจสอบอาคารปฏิบัติราชการ (4 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• ตรวจสอบอาคารได้ท่าก่ำว่าร้อยละ 100</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ตรวจสอบอาคารได้ท่าก่ำว่าร้อยละ 90-99</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ตรวจสอบอาคารได้ท่าก่ำว่าร้อยละ 80-89</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ตรวจสอบอาคารได้ท่าก่ำว่าร้อยละ 70-79</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ตรวจสอบอาคารได้ท่าก่ำว่าร้อยละ 60-69</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 3. ด้านการพัฒนาองค์กร (15 คะแนน) ประกอบด้วย

#### 3.1 KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (5 คะแนน)

#### 3.2 KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนา

#### 3.3 KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม (5 คะแนน)

### 3.3 KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (5 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>• มีรูปแบบของการจัดองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นต้องจัดตั้ง</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ส่วนราชการ</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ระบุรายละเอียดการดำเนินการขอแต่งตั้งกิจกรรมที่ที่ต้องเจรจา</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ระบุตัวผู้มีอิทธิพลของแต่ละกิจกรรมที่ที่ต้องเจรจา</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ระบุบุคลากรที่มีที่ต้องเจรจา</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>• ระบุรายละเอียดของกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ที่ยอดลั่นกลับ</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 3.3 KPI บุคลากรของส่วนราชการนี้เข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร (5 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการต่อปี ตั้งแต่ รอยละ 30</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการต่อปี ตั้งแต่ รอยละ 35 - 45</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการต่อปี ตั้งแต่ รอยละ 45 - 60</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการต่อปี ตั้งแต่ รอยละ 60 - 85</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการสัมมนา ศึกษาดูงาน อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการต่อปี ตั้งแต่ รอยละ 85 ขึ้นไป</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 3.3 KPI การดำเนินงานตามแผนระบบคุณธรรม จริยธรรม (5 คะแนน)

<table>
<thead>
<tr>
<th>รายการ</th>
<th>คะแนน</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>มีการประชุมพนักงานเพื่อขึ้นแจ้งและสร้างความเข้าใจให้พนักงานมีการดำเนินงานให้เหมาะสมและมีคุณธรรมจริยธรรม</td>
<td>1</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ข้อทำาประกาศมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้รับทราบทั่วไป</td>
<td>2</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ประชาสัมพันธ์มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานและผู้บริหารต้องถือปฏิบัติ</td>
<td>3</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ข้อกำหนดและระเบียบการดำเนินงานตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม</td>
<td>4</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และสรุปเสนอแนวทางดำเนินการและข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ</td>
<td>5</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### สูตรผลการประเมิน

<table>
<thead>
<tr>
<th>เกณฑ์การประเมิน</th>
<th>คะแนนเต็ม</th>
<th>ได้คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. ดำเนินงาน</td>
<td>65 คะแนน</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. คุณภาพ</td>
<td>30 คะแนน</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. ดำเนินการพัฒนาองค์กร</td>
<td>15 คะแนน</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>รวม</td>
<td>90 คะแนน</td>
<td>........ คะแนน (รอยละ........)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ลงชื่อ ........................................................................

(.................................................................)

ประкамรกรรมการ
๔. การประเมินค่างาน

การประเมินค่างานนี้เป็นเกณฑ์ใหม่ที่บการมาตั้งหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพ ความมุ่งหมาย ข้อข้อของงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในการงาน
   (๑.๑) ลักษณะงาน 
   (๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ
   (๑.๓) การสร้างสรรค์และปฏิบัติทันท่วง

(๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก่ปัญหา
   (๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก่ปัญหา 
   (๒.๒) ความมั่นใจในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ 

(๓) องค์ประกอบด้านความรับผิดชอบ
   (๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน
   (๓.๒) ขอบเขตผลลัพธ์ของงาน
   (๓.๓) อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับขอบเขตความรับผิดชอบ

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับต่างๆ

<table>
<thead>
<tr>
<th>คะแนนรวม</th>
<th>ระดับ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป</td>
<td>ต้น</td>
</tr>
<tr>
<td>ตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป</td>
<td>กลาง</td>
</tr>
<tr>
<td>ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป</td>
<td>สูง</td>
</tr>
</tbody>
</table>
แนวทางการประเมินค่าที่บ้านประกอบการกำหนดตัวแปรหรือการรับปรุงค่าตัวแปร

1. องค์ประกอบตัวแปรความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบตัวแปรนี้พิจารณาถึงระดับการจิตวิทยาที่ต้องการความรอบรู้และความเข้าใจงาน ความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อกับผู้ติดต่อกับผู้ต้องการของตัวแปรนี้ซึ่งจำเป็นต้องมีก่อนประกอบได้ ดังนี้

1.1 ลักษณะงาน (150 คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความสามารถในงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้น ๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้เสร็จสิ้นลงไปได้และรวมถึงระดับและความเข้าใจงานในสายงานที่จะต้องใช้ โดยมีการประเมินความรอบรู้และข้ามงานงานเฉพาะด้านบุคคลสู่ตัวแปรตัวแปรนี้ ซึ่งจำเป็นต้องมีก่อนประกอบได้ ดังนี้

<table>
<thead>
<tr>
<th>อันดับตัวแปร</th>
<th>ความหมาย/การตระหนัก</th>
<th>คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสิ่งที่จำเป็นในการทำงานอย่างเป็นระบบ</td>
<td>๕๕</td>
</tr>
<tr>
<td>A+</td>
<td>มีความรอบรู้และความเข้าใจงานสูงกว่าอันดับ A</td>
<td>๕๘</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>มีความรอบรู้และข้ามงานในอันดับ B แต่ยังขาดประสบการณ์ไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาความสามารถในอันดับ B</td>
<td>๖๑</td>
</tr>
<tr>
<td>B+</td>
<td>มีความรอบรู้และความเข้าใจงานสูงกว่าอันดับ B</td>
<td>๗๕</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>มีความรอบรู้และข้ามงานในอันดับ C แต่ยังขาดประสบการณ์ไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาความสามารถในอันดับ C</td>
<td>๘๐</td>
</tr>
<tr>
<td>C+</td>
<td>มีความรอบรู้และความเข้าใจงานสูงกว่าอันดับ C</td>
<td>๘๘</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>มีความรอบรู้และข้ามงานในอันดับ D แต่ยังขาดประสบการณ์ไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาความสามารถในอันดับ D</td>
<td>๑๐๔</td>
</tr>
<tr>
<td>D+</td>
<td>มีความรอบรู้และความเข้าใจงานสูงกว่าอันดับ D</td>
<td>๑๒๗</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>มีความรอบรู้และความเข้าใจงานในอันดับ E แต่ยังขาดประสบการณ์ไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาความสามารถในอันดับ E</td>
<td>๑๔๙</td>
</tr>
<tr>
<td>E+</td>
<td>มีความรอบรู้และความเข้าใจงานสูงกว่าอันดับ E</td>
<td>๑๕๐</td>
</tr>
<tr>
<td>อักษร</td>
<td>ความหมาย/คณิต</td>
<td>คะแนน</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>----------------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>A</td>
<td>เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนากับปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการงานบางหน่วย</td>
<td>3.5</td>
</tr>
<tr>
<td>A +</td>
<td>เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ A</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td>B -</td>
<td>เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B</td>
<td>1.1</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน ก้าวหน้าระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนากับปฏิบัติงานบางหน่วย</td>
<td>2.0</td>
</tr>
<tr>
<td>B +</td>
<td>เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ B</td>
<td>5.0</td>
</tr>
<tr>
<td>B -</td>
<td>เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C</td>
<td>3.3</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนงาน แผนงาน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงานหลักหลายด้านที่มีลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกัน แต่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีความสอดคล้อง ติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนากับผู้ได้รับระดับปฏิบัติการงานบางหน่วย</td>
<td>5.0</td>
</tr>
<tr>
<td>C +</td>
<td>เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ C</td>
<td>6.5</td>
</tr>
<tr>
<td>C -</td>
<td>เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D</td>
<td>6.5</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนงาน แผนงาน มีการจัดการและกำหนดแผนงาน ระบบงาน สำหรับงานหลักที่มีความแตกต่าง ข้อริเริ่มการ เทคนิคการปฏิบัติงานและมีลักษณะความยากของงานสูงมาก หรืองานหลักที่มีการกิจและบริหารงานสูงมาก และมีระบบกระบวนการที่เป็นระดับต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแสดงผลลัพธ์ของงานได้โดยเปิดตัว มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงานปั่นคุณบุญมาก ผู้ได้รับด้านปฏิบัติการงานบางหน่วย</td>
<td>7.0</td>
</tr>
<tr>
<td>D +</td>
<td>เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ D</td>
<td>8.5</td>
</tr>
<tr>
<td>E -</td>
<td>เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E</td>
<td>3.0</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำหนดประสิทธิภาพผลงานตามแผนงาน โครงการ รวบรวมการระดับกลางไปกลาง รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนากับผู้ได้รับด้านต่างๆ ให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>อันดับ</td>
<td>ความหมาย/สาระ</td>
<td>คะแนน</td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>----------------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>A</td>
<td>เป็นงานที่ต้องใช้บุญสมัครพันธุ์พันธ์ฐาน เพื่อการคัดค้านกับผู้ร่วมงาน หรือ หน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือประชาชนผู้รับบริการ</td>
<td>35</td>
</tr>
<tr>
<td>A+</td>
<td>เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ A</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>B-</td>
<td>เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพัฒนาอยู่ในอันดับ B</td>
<td>42</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>เป็นงานที่ต้องให้ข้อมูลเฉพาะขั้นตอนแต่ปฏิบัติงาน มีการคัดค้านประสบการณ์ด้าน ข้อมูล ให้ข้อมูลกับหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแล้วข้อความข้อมูลในข้อความของงาน รวมถึงการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาหรือข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะกับบุคคล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</td>
<td>46</td>
</tr>
<tr>
<td>B+</td>
<td>เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ B</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>C-</td>
<td>เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพัฒนาอยู่ในอันดับ C</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการซักกุ้งไม่มีการรุ่นร่วมงาน ทั้งในระดับผู้ส่งข้อมูลและ ผู้รับข้อมูลที่ทั้งสองฝ่ายทั้งมาตรฐานและข้อมูลสำคัญทุกงานเพื่อให้เกิดผล สำเร็จการของงานและมีทักษะที่จะนั่งสามารถสื่อสารข้าใจได้ในประเด็นสำคัญในการซักกุ้ง แรงงาน ต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>C+</td>
<td>เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ C</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>D-</td>
<td>เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพัฒนาอยู่ในอันดับ D</td>
<td>65</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการมีการกระตุ้นและขับถ่าย เจรจาต่อรองไม่มีการติดต่อสื่อสาร กับผู้ส่งข้อมูลในข้อมูลหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจความร่วมมือ ในการดำเนินการใดๆ หรือจุดมุ่งหมายในประเด็นของสถานะของเหตุการณ์</td>
<td>76</td>
</tr>
<tr>
<td>D+</td>
<td>เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ D</td>
<td>85</td>
</tr>
<tr>
<td>E-</td>
<td>เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพัฒนาอยู่ในอันดับ E</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุ้นขับถ่าย ไม่มีการรุ่นร่วมงาน ดำเนินการอยู่ในระดับที่มีความคิดหรือ ทักษะที่จะให้การกระตุ้นขับถ่ายประสิทธิภาพที่มีประสิทธิ สร้างความเข้าใจไปในระดับการดำเนินการที่มีเกี่ยวข้อง</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>
๒. องค์ประกอบด้านการคิดและภารกิจแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบด้านพื้นฐานจะระดับในการคิดและภารกิจแก้ไขปัญหาที่ต้องการของตัวแทนนั้นๆ โดยพิจารณาระดับความเข้าใจในการคิดและภารกิจแก้ไขปัญหาตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหา รวมทั้งความสามารถในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ระดับของขนาดแนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานของตัวแทนนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ดังนี้

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับ</th>
<th>ความหมาย/สิ่งะ</th>
<th>คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ระบบงานและมาตรฐานงานของหน่วยงาน</td>
<td>๓๔</td>
</tr>
<tr>
<td>A +</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ A</td>
<td>๓๘</td>
</tr>
<tr>
<td>B -</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในระดับ B แต่ป้องกันการตัดสินใจที่ผิดพลาดหรือไม่เหมาะสมที่จะพิจารณาอยู่ในระดับ B</td>
<td>๔๑</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติการหรือวิธีชี้แจงระดับการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์</td>
<td>๔๕</td>
</tr>
<tr>
<td>B +</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ B</td>
<td>๕๐</td>
</tr>
<tr>
<td>C -</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในระดับ C แต่ป้องกันการตัดสินใจที่ผิดพลาดหรือไม่เหมาะสมที่จะพิจารณาอยู่ในระดับ C</td>
<td>๕๓</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติการ หรือวิธีชี้แจงระดับการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์</td>
<td>๕๘</td>
</tr>
<tr>
<td>C +</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ C</td>
<td>๖๕</td>
</tr>
<tr>
<td>D -</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในระดับ D แต่ป้องกันการตัดสินใจที่ผิดพลาดหรือไม่เหมาะสมที่จะพิจารณาอยู่ในระดับ D</td>
<td>๖๙</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติการ หรือวิธีชี้แจงระดับการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์</td>
<td>๗๑</td>
</tr>
<tr>
<td>D +</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ D</td>
<td>๘๕</td>
</tr>
<tr>
<td>E -</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในระดับ E แต่ป้องกันการตัดสินใจที่ผิดพลาดหรือไม่เหมาะสมที่จะพิจารณาอยู่ในระดับ E</td>
<td>๘๐</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติงานสอดคล้อง ครอบคลุมและยุทธศาสตร์ของราชการระดับอีสาน จังหวัด</td>
<td>๑๐๐</td>
</tr>
</tbody>
</table>
๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ระดับความท้าทายของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ งานของล่าสุดที่ผ่านมา โดยมีจำนวนท่าน ที่ความสามารถในการคิดของบุคคลที่ต้องด้านหนึ่ง ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

<table>
<thead>
<tr>
<th>ระดับ</th>
<th>ความหมาย/สำราย</th>
<th>คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดวิเคราะห์ และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน</td>
<td>๕๔</td>
</tr>
<tr>
<td>A+</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สุดสูงต่ำกว่าระดับ A</td>
<td>๕๕</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในระดับ B และปัจจัยบางประการ</td>
<td>๖๑</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ที่ไม่สามารถที่จะพิจารณาอยู่ในระดับ B</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>B+</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สุดสูงต่ำกว่าระดับ B</td>
<td>๖๔</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในระดับ C และปัจจัยบางประการ</td>
<td>๖๐</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ที่ไม่สามารถที่จะพิจารณาอยู่ในระดับ C</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>C+</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สุดสูงต่ำกว่าระดับ C</td>
<td>๗๔</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในระดับ D และปัจจัยบางประการ</td>
<td>๓๐๔</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ที่ไม่สามารถที่จะพิจารณาอยู่ในระดับ D</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>D+</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สุดสูงต่ำกว่าระดับ D</td>
<td>๓๒๐</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในระดับ E และปัจจัยบางประการ</td>
<td>๓๕๔</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ที่ไม่สามารถที่จะพิจารณาอยู่ในระดับ E</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E+</td>
<td>ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สุดสูงต่ำกว่าระดับ E</td>
<td>๓๕๐</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### 3. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อบังคับและขอบเขตของผลประโยชน์ของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอานาจหน้าที่ของข้อความรับผิดชอบของอันเนื่องมาจาก โดยมีองค์ประกอบดังนี้

#### 3.1 อิสระในการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานหรือกระบวนการทำงาน หรือการกำหนดตรวจสอบที่ได้รับ ซึ่งจำแนกเป็นระดับดังนี้

<table>
<thead>
<tr>
<th>ลำดับ</th>
<th>ความหมาย/สาระ</th>
<th>คะแนน</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A</td>
<td>เป็นงานที่มีอิสระในการดำเนินผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยด้านเนื้อหาขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งหรือการควบคุม กำหนดตรวจสอบในส่วนของความเห็นนั้นและผลผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย</td>
<td>34</td>
</tr>
<tr>
<td>A+</td>
<td>ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าขั้นตอน A</td>
<td>39</td>
</tr>
<tr>
<td>B-</td>
<td>ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ Bแต่ปัญจานามประสงค์ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในขั้นตอน B</td>
<td>61</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>เป็นงานที่มีอิสระในการดำเนินผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ในงานนั้น แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บางตามความเหมาะสมในสถานการณ์โดยที่เกิดขึ้น และผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย</td>
<td>96</td>
</tr>
<tr>
<td>B+</td>
<td>ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ B</td>
<td>50</td>
</tr>
<tr>
<td>C-</td>
<td>ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ Cแต่ปัญจานามประสงค์ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในขั้นตอน C</td>
<td>53</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>เป็นงานที่มีอิสระในการดำเนินผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามที่ได้กำหนด ทำให้เฉพาะบางอย่างสามารถทำได้ในลักษณะที่มีอิสระในการบริหารจัดการ ให้คำแนะนำแก่กับตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้า และผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย</td>
<td>59</td>
</tr>
<tr>
<td>C+</td>
<td>ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ C</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>D-</td>
<td>ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ Dแต่ปัญจานามประสงค์ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในขั้นตอน D</td>
<td>69</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>เป็นงานที่มีอิสระในการดำเนินผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่มีความหลากหลายขึ้นของเนื้อหา เทคนิค และกระบวนการทำงานภายใต้ทิศทางและสัญญาสาระของทิศทาง</td>
<td>73</td>
</tr>
<tr>
<td>D+</td>
<td>ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ D</td>
<td>64</td>
</tr>
<tr>
<td>E-</td>
<td>ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ Eแต่ปัญจานามประสงค์ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในขั้นตอน E</td>
<td>30</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>เป็นงานที่มีอิสระในการดำเนินผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างชัดเจน สามารถดำเนินการเป็นอิสระในการกำหนดสัญญาการปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของเทศบาลอำเภอ และจังหวัด</td>
<td>100</td>
</tr>
<tr>
<td>ด้าน</td>
<td>ความหมาย/สาระ</td>
<td>คะแนน</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
<td>----------------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>A</td>
<td>การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามกิจลักษณ์ของหน่วยงานระดับต้อง</td>
<td>58</td>
</tr>
<tr>
<td>A+</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ A</td>
<td>48</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ B แต่ปัญจักรงการยังไม่สมบูรณ์</td>
<td>63</td>
</tr>
<tr>
<td>B+</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ B</td>
<td>38</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ C แต่ปัญจักรงการยังไม่สมบูรณ์</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>C+</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ C</td>
<td>114</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ D แต่ปัญจักรงการยังไม่สมบูรณ์</td>
<td>108</td>
</tr>
<tr>
<td>D+</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ D</td>
<td>134</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ E แต่ปัญจักรงการยังไม่สมบูรณ์</td>
<td>134</td>
</tr>
<tr>
<td>E+</td>
<td>ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ E</td>
<td>150</td>
</tr>
<tr>
<td>สั่งดับ</td>
<td>ความหมาย/สาระ</td>
<td>คะแนน</td>
</tr>
<tr>
<td>--------</td>
<td>------------------------------------------------------------------------------</td>
<td>--------</td>
</tr>
<tr>
<td>A</td>
<td>มีอำนาจในการมอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๕๓</td>
</tr>
<tr>
<td>A+</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๕๘</td>
</tr>
<tr>
<td>B</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๖๑</td>
</tr>
<tr>
<td>B-</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๖๘</td>
</tr>
<tr>
<td>B+</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๗๕</td>
</tr>
<tr>
<td>C</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๘๐</td>
</tr>
<tr>
<td>C-</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๘๔</td>
</tr>
<tr>
<td>C+</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๙๘</td>
</tr>
<tr>
<td>D</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๑๐๔</td>
</tr>
<tr>
<td>D-</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๑๐๙</td>
</tr>
<tr>
<td>D+</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๑๒๕</td>
</tr>
<tr>
<td>E</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๑๓๔</td>
</tr>
<tr>
<td>E-</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๑๔๐</td>
</tr>
<tr>
<td>E+</td>
<td>อำนาจที่ได้รับหรือมอบหมายงานควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภ่ายเดียวกับ ปัญญาจ้างงานหน่วย มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน</td>
<td>๑๔๐</td>
</tr>
</tbody>
</table>
การนำเสนอคำบรรยายหลักของงาน โครงการต้นแบบระบบพิเศษหลากหลายที่ขอบข่ายเป็นระดับสูง

1. ชื่อด้านหนึ่ง .......................................................... เลขที่ด้านหนึ่ง ..........................................................
2. คำสั่งปลดล็อกมอบหมายให้เจ้าหน้าที่และส่วนราชการ (เลขที่คำสั่ง) ..........................................................
3. ชื่อส่วนราชการและระดับที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของระบบพิเศษตามคำสั่งข้อ 2

4. ระบบติดตั้งระบบมีหน้าที่ควบคุมการทำงานซ้ำๆ การอื่นหรือไม่ หากมีให้ระบุชื่อด้านหนึ่ง และหน้าที่
       ความรับผิดชอบของด้านหนึ่งดังกล่าว โดยย่อดังนี้

<table>
<thead>
<tr>
<th>ด้านหนึ่งที่ควบคุมประสานงาน</th>
<th>หน้าที่ความรับผิดชอบของด้านหนึ่งที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

5. ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องทำเป็นประจำ เป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับตามลำดับคุณ

<table>
<thead>
<tr>
<th>หน้าที่ความรับผิดชอบ</th>
<th>รายละเอียดของเวลาที่ใช้สำหรับปฏิบัติตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

6. ให้ระบุงานอื่นที่ต้องรับมอบหมาย ซึ่งมีการเปิดกิจประ่ำตามคำสั่งมอบหมายงาน

<table>
<thead>
<tr>
<th>ประเภทงาน โครงการ กิจกรรม</th>
<th>หน้าที่ความรับผิดชอบ</th>
</tr>
</thead>
</table>
๗. ระบุถึงอานาจการป้องกันบัญชี การติดสื่นใจ

<table>
<thead>
<tr>
<th>อานาจการป้องกันบัญชี</th>
<th>หมาย</th>
<th>ปานกลาง</th>
<th>น้อย</th>
<th>นานๆ ครั้ง</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>๗.๑ การป้องกันบัญชี</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>๗.๒ การให้คำแนะนำ สอบงาน</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>๗.๓ การให้อานาจหน้าที่ติดสื่นใจตัวแทนเอง</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>๗.๔ การใช้อานาจสั่งการ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

๘. ให้ระบุถึงสภาพของงานที่เกี่ยวกับดูแลนัน เป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาชีพ หรืองานทางเทคนิคที่ต้องมีการศึกษาความรู้ การวางแผนงาน แผนงาน แผนเงิน การติดสื่นใจ และการควบคุมงาน

๙. ให้ระบุถึงอานาจหน้าที่อย่างหลักหัวหน้าสมัชย์เป็นอานาจสั่งการ อานาจการให้คำปรึกษา ให้การชี้แจง หรือให้การช่วยเหลือ

๑๐. ให้ระบุถึงที่พัก ประสานการณ์ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการกำกับดูแลและการกิจหน้าให้สำเร็จ

๑๑. ให้ระบุถึงขั้นตอนที่รองปลัดเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจนเสร็จสิ้นและงานนั้น (บริการ/เทคนิค/วิชาชีพ) จะต้องแนะให้ผู้อำนวยอยู่ที่พิจารณาเองโดยไม่ปิดกั้นหรือไม่

๑๒. ให้ระบุว่าหากรองปลัดเทศบาลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายฝึกทดลองหรือไม่ภูมิใจ จะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร โดยจำแนกเป็นด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนภำพ
๑๔. ให้ระบุความคาดหมายของผลิตภัณฑ์ต่อรองผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับการกิจที่ได้รับมอบหมายให้
กำกับดูแลในระยะสั้น ระยะยาว

สั่งจ่าย .................................
(......................................)
ผลิตภัณฑ์....

ความเห็นนายกเทศมนตรี

สั่งจ่าย .................................
(......................................)
นายกเทศมนตรี....