



ที่ กส ๐๐๒๓.๒/ ๔๔๖๗

ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนเลี่ยงเมืองหัวคู กส ๕๖๐๐๐

๑๙ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้น อำเภอสามชัย), นายกเทศมนตรีเมืองกาฬสินธุ์ และนายกเทศมนตรี
เมืองกุนินารายณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.กาฬสินธุ์) ในการประชุม
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ลงนาม
ในประกาศดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบล
ในเขตพื้นที่ดำเนินการเช่นกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนั่น พงษ์อักษร)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๔๓๘๑ ๑๑๕๕, ๐ ๔๓๘๑ ๑๔๓๒ ต่อ ๑๕
ผู้ประสานงาน
นางสาวปนัดดา ภูสมปอง ๐๘๓ ๔๗๘๗๑๑



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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่
๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่
๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ดังนี้

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

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙
ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

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

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ ของประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ เทศบาลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภท
บริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่น
ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไข
ที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

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

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕
โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.ท. กำหนด

(๓) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาฯ จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างานด้านปริมาณงานและคุณภาพงานจากคำสั่งซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประจำอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๔) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาฯ ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนด

(๕) การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หรือตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย 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 และเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยได้คะแนนเฉลี่ยปริมาณงานและด้านประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาฯ มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาฯ

ข้อ ๘ เทศบาลประเภทพิเศษ หมายถึง เทศบาลที่กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาฯ ได้จำนวนไม่เกิน ๓ อัตรา โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาฯ เป็นระดับสูง ได้จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งอาจปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๙ เทศบาลประเภทพิเศษ หากเทศบาลตรงบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้ปลดได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ท. กำหนด และสามารถปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของเทศบาลตามประกาศหลักเกณฑ์นี้ ให้ดำเนินการประเมินตัวชี้วัด จำนวน ๓ เกณฑ์ คือ เกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

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

ข้อ ๑๑ เทศบาลที่มีความประสงค์ขอปรับประเภทและระดับจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐาน ดังนี้

๑๑.๑ ฐานะเทศบาล หมายถึง เทศบาลมีฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาล โดยมีเงื่อนไขการประเมินเทศบาลประเภทพิเศษ ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองหรือนคร

๑๑.๒ การรายงานประมาณรายจ่าย หมายถึง เทศบาลตรงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

(๑) เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรงบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๒) เทศบาลประเภทพิเศษ มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรงบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป กรณีการขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง จำนวน ๑ อัตรา ต้องตรงบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๓) เทศบาลประเทกพิเศษ หากเทศบาลตระงบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้ปลัดได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ถ. กำหนด โดยต้องดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับสูง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และสามารถปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา

๑๑.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และในปีที่ขอ มีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนันนี้ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ด้ำรงตำแหน่งเดิม

๑๑.๔ ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง หมายถึง ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามข้อ ๕ ของเทศบาลนั้น ไม่เป็นอัตราว่าง และมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้

๑๑.๕ งบเพื่อการลงทุน หมายถึง เทศบาลตระรายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)"

"ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อปรับประเภทเทศบาล นั้น เทศบาลจะต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐาน ครบถ้วนเงื่อนไขแล้ว จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยเทศบาล จะต้องได้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง

ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

เทศบาลประเภทพิเศษ

ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐"

ข้อ ๖ ให้เพิ่มเติมข้อ ๒๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๙ ดังนี้

"ข้อ ๒๖ กรณีเทศบาลได้มีการกำหนดประเภท โครงสร้าง และตำแหน่งไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๙ ให้ได้รับการคุ้มครองโดยให้ปรับเข้าสู่ประเภท โครงสร้างและตำแหน่งตามประกาศนี้"

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยรัช เนียมศิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์

แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
(แบบท้ายหนังสือศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส ๐๐๙๓.๒/ว ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ จึงกำหนด
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการ
วิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน
และการประยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วยโดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

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

โดยให้ห้องถินจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

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

๑.๑ เทศบาลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๖๑ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ย
ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการ
ปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) โดยการคำนวณให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมา รายการเงินเดือน
เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ผ่านมา สำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่นให้คำนวณ
ตามรายการที่จ่ายจริงตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ผ่านมา

๑.๑.๒ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น รายการ
เงินเดือน เงินค่าจ้าง ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่
เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งสำหรับรายการประโยชน์ตอบแทนอื่นให้คำนวณตามรายการที่ตราในข้อบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ขอกำหนดตำแหน่ง

/ตัวอย่าง...

ตัวอย่างเทศบาล มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ดังนี้

๑) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง จำนวน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท มีอัตราว่าง จำนวน ๕ อัตรา มีภาระจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจริงจำนวน ๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท จ่ายจริงจำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

- เงินเดือนค่าจ้างจำนวนตามกรอบแผนอัตรากำลังปี พ.ศ.๒๕๖๗จำนวน ๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ๑๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๗.๕๐

๒) กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ มีจำนวน ๒๐ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง จำนวน ๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท ประโยชน์ตอบแทนอื่นตั้งไว้จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท รายการภาระค่าใช้จ่ายที่นำมาคำนวณ คือ

- เงินเดือนค่าจ้างจำนวนตามกรอบแผนอัตรากำลังปี พ.ศ.๒๕๖๘รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่องรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี) จำนวน ๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตั้งในปี พ.ศ.๒๕๖๘ จำนวน ๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รวมทั้งสิ้น ๑๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ซึ่งตราไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท คือ ร้อยละ ๒๙.๗๖

ฉะนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถัน พ.ศ. ๒๕๔๗ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้ว คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖๓ ((๒๗.๕๐ + ๒๙.๗๖)/๒)

๑.๒ เทศบาล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถัน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่สัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๓ ให้ปลัดเทศบาลพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถัน ให้แก่องค์กรปกครองส่วนราชการอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ อย่างชัดเจนจากนั้นให้นายกเทศมนตรีพิจารณาการมอบหมายงานดังกล่าวว่าสมควรให้ปลัดเทศบาลมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ หากเห็นสมควรให้นายกเทศมนตรีรายงานขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตามจำนวนที่ ก.ท. กำหนด ส่วนตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจะเป็นระดับเดียวกับ ก.ท.จ. พิจารณาปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

สำหรับการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับกลาง มีเงื่อนไขเพิ่มเติมจำนวน ๒ เงื่อนไข คือ

(๑) เทศบาลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป และ

(๒) เทศบาลจะต้องมีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ซึ่งมีผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการขึ้นไปและให้ปลัดเทศบาลมีคำสั่งมอบหมายให้รองปลัดเทศบาล เลขที่ดำเนินงานรับผิดชอบลั่นกรองงานของส่วนราชการ ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการด้วย

๑.๔ เทศบาลต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(๑.๑) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)

(๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

(๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

(๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)

(๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

(๓) องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)

(๓.๒) ขอบเขตผลลัพธ์ของงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับกลาง ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป

๒. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง

(การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับต้นหรือระดับกลาง) ต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากขั้บช้อนของงานภายใต้ หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านทั่วบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมีให้เกิดปัญหา คนล้วนงานและเป็นการประยุกต์ประยุกต์รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วยโดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้นหรือระดับกลาง ดังนี้

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

(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. กรรมการ

คัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง กรรมการ

ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๔) ห้องถินจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถินจังหวัดมอบหมาย กรรมการและเลขานุการ

โดยให้ห้องถินจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัดรายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ เทศบาลต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขในข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒

๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า) ระดับกลาง ให้เทศบาลวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานว่ามีความเหมาะสมถึงขนาดกำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ระดับกลาง ได้ ทั้งนี้ เทศบาลต้องมีเงินรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไป โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๕๐ ล้านบาทขึ้นไป

๒.๓ ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน ดังนี้

๒.๓.๑ กรณี “ส่วนราชการระดับต้น” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และมีคะแนนการประเมินค่างานตั้งแต่ ๖๖๐ คะแนนขึ้นไป

๒.๓.๒ กรณี “ส่วนราชการ ระดับกลาง” ต้องผ่านคะแนนประเมินตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ และมีคะแนนการประเมินค่างานตั้งแต่ ๖๖๐ คะแนนขึ้นไป

๓. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคลื่นงานและเป็นการประยัดดงประមานรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. | กรรมการ |
| คัดเลือก จำนวน ๒ คน | |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง
ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ห้องคินจังหวัดหรือผู้ที่ห้องคินจังหวัดมอบหมาย
โดยให้ห้องคินจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ 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 การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายให้เทศบาลเสนอปริมาณงานและคุณภาพงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสมและประยัด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมากจนเกินร้อยละ ๕๐ ตามมาตรา ๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๗ ทั้งนี้ส่วนราชการระดับกองในเทศบาล ประเภท
สามัญสามารถกำหนดฝ่ายได้มีก่อน ๒ ฝ่ายซึ่งต้องกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) และ^{...}
ในแต่ละฝ่ายต้องกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย^{...}
จำนวน ๑ อัตรา สำหรับเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ สามารถจัดตั้งฝ่ายในแต่ละส่วนราชการได้ตาม^{...}
ความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย^{...}
ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือแจ้งข้อแนะนำการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน^{...}
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) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)

(๓.๒) ขอบเขตผลประโยชน์ของงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป

๔. การกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับสูง (การกำหนดตำแหน่ง^{...}
หรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการจากระดับกลางเป็นระดับสูง) ต่อกคณะกรรมการพนักงานเทศบาล^{...}
(ก.ท.จ.) และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๑ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
ระดับสูง ดังนี้

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

(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ.
คัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง
ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๔) ห้องถินจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถินจังหวัดมอบหมาย
โดยให้ห้องถินจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

/ ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัดรายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา ก่อนเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๒ เทศบาลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๗ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งรายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑

๔.๓ เทศบาลต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๔.๔ ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการห้องถิน ระดับสูงต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปีที่ขึ้นปีงบประมาณ ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้

๔.๕ ต้องผ่านคัดแนนประเมินตัวชี้วัดด้านบริมานงาน ด้านคุณภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร รวมกันเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีคัดแนนการประเมินค่างาน ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป

๔. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับสูง หรือการปรับปรุงตำแหน่งจากระดับกลางเป็นระดับสูง

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๑ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับสูง ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ ก.ท.จ. คัดเลือก | ประธาน |
| (๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. | กรรมการ |
| คัดเลือก จำนวน ๒ คน | |
| (๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| (๔) ห้องถินจังหวัดหรือผู้ที่ห้องถินจังหวัดมอบหมาย | กรรมการและเลขานุการ |
| โดยให้ห้องถินจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัดรายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา ก่อนเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๔.๒ เทศบาลต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๔๗ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง รายละเอียดแนวทางการคิดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามข้อ ๑.๑

๕.๓ เทศบาลต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๕.๔ เทศบาลต้องทรงงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๕.๕ ให้ประเมินปริมาณงานและคุณภาพของงานจากคำสั่งซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ดำเนินการรองปลัดเทศบาล เลขที่ ๑๘๖๙/๒๕๔๙ รับผิดชอบกลั่นกรองงานของส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูงอย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

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

๕.๗ การขอกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับสูงได้ ตำแหน่งปลัดเทศบาลและตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจะต้องไม่เป็นอัตราว่าง เพื่อจะได้สะท้อนเกี่ยวกับปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญอย่างแท้จริงโดยการกำหนดตำแหน่งจะต้องไม่ใช่เหตุผลด้านตัวบุคคล

๕.๘ 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) ความท้าทายและความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์

(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 เทศบาลต้องนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดเทศบาลที่ขอกำหนด เป็นระดับสูงตามแบบที่กำหนด

๖. การสรรหาผู้ดำเนินการบริหาร สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการ

๖.๑ กรณีเทศบาลดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดเทศบาล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หรือตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่อย่างอื่นให้มีระดับสูงขึ้นในครั้งแรก 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 โดยในระหว่างการสรรหาผู้ดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ดำเนินการปรับปรุงดำเนินการในตำแหน่งนั้นไปพลาสก่อนมีระยะเวลาไม่เกิน ๑๕๐ วัน ทั้งนี้ ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งดังกล่าวให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับเดิมหากพ้นกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน ให้เทศบาลถือปฏิบัติตามข้อ ๑๐ ของ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งและระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง

๖.๒ กรณีเทศบาลดำเนินการสรรหาผู้ดำเนินการบริหาร ตำแหน่งปลัดเทศบาล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่อย่างอื่นซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกตามข้อ ๖.๑ แล้วไม่ได้ผู้ดำเนินการด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำเนินการตำแหน่งแล้วต่อมาระดับที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลกำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำเนินการปรับปรุงพ้นจากตำแหน่ง ให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

๗. กรณีเทศบาลได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ 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

แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับสูง
เทศบาล.....จังหวัด

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ใน ปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนด ตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้ คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและการ ค่าใช้จ่ายซึ่งองรับผู้ดargentตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	เทศบาล..... - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ ที่ขอกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา นี้ สัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณ รายงานประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	เทศบาล..... ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การทรงงบประมาณรายจ่ายประจำปีและ ฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป	เทศบาล..... ทรงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ในปีงบประมาณ(ปีที่ผ่านมา)..... โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐ จัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่ม ที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง จำนวน ล้านบาท	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	ส่วนราชการที่ปรับปรุงการกำหนดระดับ ตำแหน่งต้องมีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เกินร้อยละ ๒๐ ในปี ที่ขอก ประเมิน ยกเว้น เป็นตำแหน่งว่างจากการร้อง ขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้(ชื่อส่วนราชการ) มีสัดส่วนอัตราว่างตามกรอบแผน อัตรากำลัง 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
๖.	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้ คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ ๗๖๐ ขึ้นไป(ชื่อส่วนราชการ) ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน รวม คะแนน คิดเป็นร้อยละ	<input type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน

คณะกรรมการรับรองว่าการตรวจประเมินเพื่อกำหนดรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
เป็นระดับสูงนี้ ได้อีบปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓
และหนังสือศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๔๑ ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบ
และถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

ลงชื่อ

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

ผู้รับการประเมิน

หมายเหตุ

เทศบาลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
การกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น และระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> အမြတ်ကြော်ဖူး ပဲ သ နှုန်းပေါ်မူ ဘမ်းပေါ်ပေးအေးစောင့်ဆောင်ရွက်မှုများ မြေပေါ်မူ အုတေသနပေးပို့ဆောင်ရွက်မှုများ၊ န.ပ အုပ် ပေးပို့ဆောင်ရွက်မှုများ၊ မြေပေးပို့ဆောင်ရွက်မှုများ ဘမ်းပေါ်ပေးအေးစောင့်ဆောင်ရွက်မှုများ၊ မြေပေးပို့ဆောင်ရွက်မှုများ	၃
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> မြေပေါ်မူ (လေပေးလောင်းပူး) ဘဏ္ဍာရေးဝန်ဆောင်ရွက်မှုများ ရွှေမြစ်စွာမူများ၊ မြေပေါ်မူများ မြေပေါ်မူ မြေပေါ်မူ (လေပေးလောင်းပူး) ဘဏ္ဍာရေးဝန်ဆောင်ရွက်မှုများ ရွှေမြစ်စွာမူများ၊ မြေပေါ်မူများ မြေပေါ်မူ	၄
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> မြေပေါ်မူ (လေပေးလောင်းပူး) ပြည်သူ့လေယာဉ်ပေးပို့ဆောင်ရွက်မှုများ မြေပေါ်မူ မြေပေါ်မူ (လေပေးလောင်းပူး) ပြည်သူ့လေယာဉ်ပေးပို့ဆောင်ရွက်မှုများ မြေပေါ်မူ	၅
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> အမြတ်ကြော်ဖူး (လေပေးလောင်းပူး) ရွှေမြစ်စွာမူများ မြေပေါ်မူ အမြတ်ကြော်ဖူး (လေပေးလောင်းပူး) ရွှေမြစ်စွာမူများ မြေပေါ်မူ	၆
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> အမြတ်ကြော်ဖူး ဂုဏ်ပြန် - အမြတ်ကြော်ဖူး ရွှေမြစ်စွာမူများ ရွှေမြစ်စွာမူများ အမြတ်ကြော်ဖူး ပေးပို့ဆောင်ရွက်မှုများ ရွှေမြစ်စွာမူများ မြေပေါ်မူ အမြတ်ကြော်ဖူး ဂုဏ်ပြန် - အမြတ်ကြော်ဖူး ရွှေမြစ်စွာမူများ ရွှေမြစ်စွာမူများ အမြတ်ကြော်ဖူး ပေးပို့ဆောင်ရွက်မှုများ ရွှေမြစ်စွာမူများ မြေပေါ်မူ	၇
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	မြေပေါ်မူများ	မြေပေါ်မူများ	၈

..... မြေပေါ်မူ မြေပေါ်မူ

မြို့ပြုမှုများ မြေပေါ်မူများ

ရွှေမြစ်စွာမူများ၊ မြေပေါ်မူများ၊ မြေပေါ်မူများ

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๖.	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้ คะแนนรวมตั้งแต่ร้อยละ ๗๖๐ ขึ้นไป	เทศบาล..... ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัด ค่างาน 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 ได้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ และหนังสือศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๘๑ ลงวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๓ ด้วยความรอบคอบและถูกต้องแล้ว

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการ

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

ลงชื่อ

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

ผู้รับการประเมิน

หมายเหตุ

เทศบาลสามารถปรับแบบสรุปผลการประเมินนี้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินการกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับต้น หรือระดับกลาง ได้ตามความเหมาะสม

แบบประเมินเกณฑ์บริการงาน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)
 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
 และระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
๑. ด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรฐานค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒			<p>ตัวชี้วัดนี้มีเจตนา nhằmเพื่อแสดงถึงประสิทธิภาพการบริหารงานและการลดภาระค่าใช้จ่าย โดยมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้</p> <p>๑. การค่าใช้จ่ายด้านบุคคลให้แสดงรายการตามประกาศ ก.ถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประจำปีงบประมาณนี้ และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมทุกรายการ หากรายการใดไม่ได้จ่ายให้ใส่เลขศูนย์</p> <p>๒. การคำนวณให้นำฐานตามวงเงินรายจ่ายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ดังนั้น กรณีเทศบาลตระบุงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) จำนวน ๗๗,๑๔๖,๕๑๘.๐๕ บาท (กรณีนี้เป็นข้อสังเกตว่า น่าจะเกิดความคลาดเคลื่อน เนื่องจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต้องเป็นตัวเลขจำนวนเต็ม) และมีรายงานทั้งสิ้น ๙๖,๔๒๑,๔๙๙.๙๒ บาท มีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามประกาศ ก.ถ. จำนวน ๓๓,๙๐๒,๕๒๖.๖๔ บาทให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายจากฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปี คือ ๗๗,๑๔๖,๕๑๘.๐๕ บาท ไม่ใช่ ๙๖,๔๒๑,๔๙๙.๙๒ บาท กรณีนี้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๙๒</p>
๒. ประชากร			
(๑) มีประชากรไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ คน	๑		
(๒) มีประชากรเกินกว่า ๒๐,๐๐๐ – ๓๐,๐๐๐ คน	๓		
(๓) มีประชากรเกินกว่า ๓๐,๐๐๐ – ๕๐,๐๐๐ คน	๔		
(๔) มีประชากรเกินกว่า ๕๐,๐๐๐ ขึ้นไป	๕		

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๓. สัดส่วนจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ. สาธารณสุขฯ ที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนผู้ที่อยู่ในบ้านที่ต้องชำระภาษี</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 การเพิ่มขึ้นความสามารถด้านฐานะการคลัง เพื่อแสดงถึงความพร้อมในการให้บริการสาธารณสุขและการเพิ่มรายได้ให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปรับประเภท โดยมีแนวทางการคำนวณ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนภาษีที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนผู้ที่อยู่ในบ้านที่ต้องชำระภาษีปี ๒๕๖๑ $\frac{\text{ภาษีที่จัดเก็บได้ปี } ๒๕๖๑ \times ๑๐๐}{๗,๘๓๔,๑๕๔.๓๓ \times ๑๐๐} = ๗๗.๘๓\%$ จำนวนเงินผู้อยู่ในบ้านที่ต้องชำระปี ๒๕๖๑ $๗,๘๓๔,๑๕๔.๓๓$ - สัดส่วนภาษีที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนผู้ที่อยู่ในบ้านที่ต้องชำระภาษีปี ๒๕๖๒ $\frac{\text{ภาษีที่จัดเก็บได้ปี } ๒๕๖๒ \times ๑๐๐}{๙,๒๒๐,๓๓๕.๖๙ \times ๑๐๐} = ๙๗.๒๒\%$ จำนวนเงินผู้อยู่ในบ้านที่ต้องชำระปี ๒๕๖๒ $๙,๒๒๐,๓๓๕.๖๙$ <p>การเปรียบเทียบของปี ๒๕๖๒ กับปี ๒๕๖๑ คือ $๙๗.๒๒\% - ๗๗.๘๓\% = ๑๙.๔๙\%$</p> <p>สรุป ลดลง -๖.๑๔% ดังนั้น คะแนนในข้อนี้ได้จะเท่ากับศูนย์ เนื่องจากติดลบ</p>
<p>๔. การจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๑) มีการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๒) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เป็นประจำทุกเดือน</p> <p>(๓) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เป็นประจำทุกเดือน แต่รายงานจังหวัดไม่ครบตามระเบียบ</p> <p>(๔) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน เป็นประจำทุกเดือน และรายงานจังหวัดครบถ้วนตามระเบียบ</p>	๑ ๓ ๔ ๕		<p>ให้ตรวจสอบการจัดข้อมูลตามตัวชี้วัดให้ครบถ้วนและจะต้องมีเอกสารหลักฐานอ้างอิง เช่น เทศบาล... จัดทำ (พ.ท. ๑) ทะเบียนทรัพย์สินประชาชนในเขตเทศบาลและได้รวบรวมข้อมูลเปลี่ยนแปลงทั้งหมดลงใน (พ.ท. ๑๓) ทุกเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการประกอบการค้า แจ้งเลิกกิจการ ปลูกที่อยู่อาศัย โอนกรรมสิทธิ์ที่ดิน ฯลฯ โดยได้ตรวจสอบข้อมูลจากเจ้าของทรัพย์สินและเจ้าหน้าที่ได้ลงสำรวจข้อมูลพร้อมทั้งรับเอกสารเปลี่ยนแปลงที่สำนักงานที่ดินอำเภอ (พ.ท. ๙) ทั้งนี้ อาจตรวจข้อมูลจากกองซ่างว่ามีการก่อสร้าง การต่อเติม หรือรื้อถอนอาคาร เพื่อแสดงว่ากองคลังมีการปรับข้อมูลเป็นปัจจุบัน พร้อมทั้งดูหนังสือรายงานให้อำเภอทราบเป็นประจำทุกเดือน</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
๕. ศูนย์การค้าหรือห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรรที่จดทะเบียน หรือธนาคาร (๑) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรร ที่จดทะเบียน หรือธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประภารวมกันไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ ตร.ม. (๒) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรร ที่จดทะเบียน หรือธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประภารวมกันเกินกว่า ๑๐,๐๐๐ ตร.ม. และไม่เกิน ๒๕,๐๐๐ ตร.ม. (๓) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรร ที่จดทะเบียน หรือธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประภารวมกันเกินกว่า ๒๕,๐๐๐ ตร.ม. และไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ ตร.ม. (๔) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรร ที่จดทะเบียน หรือธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยรวมกันเกินกว่า ๔๐,๐๐๐ ตร.ม.	๑	๓	ตัวชี้วัดนี้ มีเจตนาرمณเพื่อแสดงถึงความเจริญเติบโตในสภาพสังคมเมือง โดยระบุถึงการมีอาคารขนาดใหญ่ โรงแรม ห้างสรรพสินค้า เพื่อแสดงถึง การกิจด้านการควบคุมอาคาร การควบคุมสภาพแวดล้อมและการจราจร ดังนั้น กรณีร้านสะดวกซื้อ เช่น 7-ELEVEN , KFC , Mc Donald's ไม่นับรวมเป็นห้างสรรพสินค้า สำหรับหมู่บ้านจัดสรรให้คำนวนเฉพาะพื้นที่ ส่วนกลางของหมู่บ้านไม่นับรวมพื้นที่ที่เป็นตัวบ้าน
๖. การสุขาภิบาลอาหารและตลาด (๑) มีตลาดหรือร้านอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานgrade A ๗๐% (๒) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานgrade A ๘๐% แห่ง หรือ ๖๐ % ของร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานgrade A ๗๐% (๓) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานgrade A ๙๐% แห่ง หรือ ๗๐ % ของร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานgrade A ๘๐% (๔) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานgrade A ๑๐๐% แห่ง หรือ ๘๐ % ของร้านอาหารที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานgrade A ๘๐%	๑ ๓ ๕ ๕	๑ ๓ ๕ ๕	ตลาด หมายถึง ตลาดของเทศบาลและตลาดของเอกชน และไม่นับรวม ตลาดในห้างสรรพสินค้าหรือศูนย์การค้า เนื่องจากเป็นธุรกิจที่อยู่ใน ห้างสรรพสินค้าแล้ว ร้านอาหาร หมายถึง ร้านข้าวอาหารทุกประเภท รวมถึง สถานที่ จำหน่ายอาหารประเภทเดิน แผงลอย ตลาดโต้รุ่ง จำนวนข้อมูลของร้านอาหารให้ตรวจสอบข้อมูลแผนที่ภาครี ข้อมูลของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ หรือกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ถ้ามี)

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๗. การก่อสร้างและบำรุงรักษาทาง</p> <p>(๑) มีการจัดทำแผนที่สังเขปแสดงข้อมูลถนนทั้งหมดในเขตเทศบาล</p> <p>(๒) มีการจัดทำทะเบียนประวัติถนนทุกสาย ทุกประเภทในเขตเทศบาล</p> <p>(๓) มีการจัดทำแผนการตรวจสอบถนนประจำปีและรายงานผล การดำเนินการตามแผน</p> <p>(๔) มีการรวบรวมข้อมูลความเสียหายของถนนและวิเคราะห์จัดลำดับ ก่อนหลังในการซ่อมบำรุง</p> <p>(๕) สามารถดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดได้ภายใน ๖๐ วันนับแต่ ได้ตราชพบรหรือได้รับแจ้งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนถนน ที่ชำรุด</p> <p>(๖) ถนนในเขตเทศบาลมีทางเท้าและทางริบายน้ำเกินกว่าร้อยละ ๖๐ ของถนนทั้งหมดในเขตพื้นที่</p> <p>(๗) ถนนสายหลักทุกสายในเขตเทศบาลมีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณณะ ตามจุดเสี่ยงต่างๆ (วงเวียน ทางแยก)</p> <p>(๘) ถนนมีความสะอาดเรียบร้อย ไม่เป็นหลุมบ่อและทາสีเส้นแบ่ง การจราจรตลอดจนป้ายจราจรมีความชัดเจน ไม่ชำรุดเสียหาย โดยให้สู่มตรวจสอบไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนถนนทั้งหมด</p>	<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕-๖ ข้อ ได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๓-๔ ข้อ ได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑-๒ ข้อ ได้ ๑ คะแนน</p>		<p>การจัดทำแผนที่สังเขปจะต้องแสดงให้เห็นว่า เทศบาลมีถนนกี่ ประเภท (หินคลุก ลูกรัง ลาดยาง คอนกรีตเสริมเหล็ก) จำนวน ระยะทางของถนนแต่ละประเภทและที่ตั้งให้ชัดเจน</p> <p>การจัดทำทะเบียนประวัติถนน หมายถึง ถนนแต่ละสายทางมี การจัดทำทะเบียนเฉพาะสายทางซึ่งแสดงข้อมูลว่า ถนนสายทางนั้นมี การก่อสร้างเมื่อใด มีการซ่อมบำรุงจำนวนกี่ครั้ง โดยจะต้องลง รายการให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน (จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติถนนใน ทำนองเดียวกับทะเบียนประวัติพนักงาน) เพื่อแสดงถึงรายการซ่อม บำรุงที่ผ่านมาของถนนอย่างชัดเจน</p> <p>การจัดทำแผนการตรวจสอบถนนประจำปีและรายงานผล จะต้องมีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึงผลการดำเนินการว่า ทำครบถ้วนสมบูรณ์</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๔. โรงเรียนและสถานบันการศึกษา</p> <p>มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษาหรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป</p> <p>(๑) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๑ ประเภท</p> <p>(๒) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๒ ประเภท</p> <p>(๓) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๓ ประเภท</p> <p>(๔) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษา หรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน ๔ ประเภท ขึ้นไป</p>	๑		<p>โรงเรียนและสถานบันการศึกษา หมายถึง โรงเรียนและสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ของเทศบาล</p> <p>สำหรับกรณีมหาวิทยาลัยที่เป็นเพียงการเช่าสถานที่สอนเป็นกรณีพิเศษเฉพาะวันหยุดไม่หมายรวมถึงในตัวชี้วัดนี้</p>
<p>๕. การจัดตั้งห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</p> <p>มีจำนวนห้องสมุดชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งมีกิจกรรมต่อเนื่องไม่น้อยกว่าปีละ ๑๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำนวน ๑ แห่ง</p> <p>(๒) มีห้องสมุดชุมชนหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนรวมกันจำนวน ๒ แห่ง</p> <p>(๓) มีห้องสมุดชุมชนหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนรวมกันจำนวน ๓ แห่ง</p> <p>(๔) มีห้องสมุดชุมชนหรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชนรวมกันจำนวน ๔ แห่งขึ้นไป</p>	๑		<p>การจัดตั้งห้องสมุดชุมชน หมายถึง ห้องสมุดที่เป็นของเทศบาลเท่านั้น เพื่อเป็นการแสดงถึงความพร้อมในการให้บริการศึกษาในระบบกรณีนี้ ไม่นับห้องสมุดของโรงเรียนหรือห้องสมุดของส่วนราชการประเภทอื่น</p> <p>ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน หมายถึง ศูนย์การเรียนรู้ของเทศบาลและต้องมีหลักฐานว่า ได้จัดกิจกรรมจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่าปีละ ๑๒ ครั้ง</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑๐. การวางแผนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>(๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน ทุกประเภท เช่น เด็กทั่วไป เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กเรื่องร้อน (๒) มีการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างชัดเจน</p> <p>(๓) มีผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประชาชน ร่วมกำหนดนโยบายและ แผนการพัฒนาเด็กเยาวชน</p> <p>(๔) ดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กเล็ก (อายุต่ำกว่า ๕ปี)</p> <p>(๕) มีการดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณจัดทำกิจกรรม ให้ความรู้และพัฒนาแก่เด็ก และเยาวชนอย่างต่อเนื่อง (การสอนภาษา กีฬา ดนตรี ประพณ์ สิ่งแวดล้อม)</p> <p>(๖) จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนในการเลี้ยงดูบุตร</p> <p>(๗) จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ใน การพัฒนา</p> <p>(๘) มีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p>		<p>๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ เป็นไปได้ ๕ คะแนน</p> <p>๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ เป็นไปได้ ๔ คะแนน</p> <p>๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ เป็นไปได้ ๓ คะแนน</p> <p>๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ข้อ เป็นไปได้ ๑ คะแนน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบจะต้องพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของข้อมูล และแผนอย่างชัดเจน เช่น มีข้อมูลเด็กพิการจะต้องมีแผนงานการพัฒนาเด็กพิการ โดย สอดคล้องสัมพันธ์กัน หากแผนพัฒนาไม่ปรากฏภาระการพัฒนาเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาสตามข้อมูล ถือว่าแผนพัฒนาเด็ก เยาวชน ไม่สมบูรณ์ ชัดเจน - ให้ตรวจสอบจากคำสั่งแต่งตั้งหรือรายงานการประชุมการจัดทำนโยบาย และแผนพัฒนา - การตรวจสอบสนับสนุนงบประมาณ ให้ตรวจสอบจากงบประมาณ รายจ่ายประจำปีและแผนพัฒนา - ให้แสดงถึงโครงการ กิจกรรมที่เป็นการพัฒนาความรู้ หรือพัฒนา คุณภาพของเด็ก เยาวชนในลักษณะงานที่มีการต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี - กิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนจะต้องแสดงถึง โครงการที่มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตร - จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในการพัฒนา ได้แก่ โครงการที่จัดกิจกรรมให้เด็กแสดงความคิดเห็น เช่น เวทีประชาธิบดีหรือจัดกิจกรรมในการพัฒนาชุมชน ตั้งนั้นการทัศนศึกษา ไม่ใช่กิจกรรมที่เด็กได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนา - มีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนี้ จัดทำโครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนพร้อมกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (ไม่ใช่การประเมินผล โครงการที่ทำกับเด็ก) ต้องเป็นโครงการที่จัดทำขึ้นจากการประเมินเด็กที่ อยู่ในชุมชนว่ามีปัญหาอะไร และจึงคิดโครงการแก้ไข เช่น ปัญหาเด็กอ้วน อาจมีโครงการดูแลโภชนาการเด็ก หรือส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นต้น

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๙) มีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ครอบครัวและชุมชน เห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน			- โครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ครอบครัวและชุมชนเห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน คือ โครงการที่ครอบครัวหรือชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก เช่น โครงการจุงลุงจุงหวานเข้าวัด รวมทั้งต้องแสดงรายละเอียดให้เห็นถึงการพัฒนาเด็กและเยาวชน
๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <ol style="list-style-type: none">(๑) มีศูนย์พัฒนาเด็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๑ แห่ง(๒) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๒ -๓ แห่ง(๓) มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๔ แห่ง ขึ้นไป	๑ ๓ ๔ ๕		ตัวชี้วัดนี้มีเจตนารณรงค์เพื่อแสดงให้เห็นว่า เทศบาลได้พัฒนาบริการสาธารณสุขด้านคุณภาพชีวิตของเด็ก โดยจัดให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบของเทศบาล จึงมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้ ๑. เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล ๒. ต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด โดยแสดงหลักฐานว่าผ่านเกณฑ์ มาตรฐานที่ขัดเจน ได้แก่ ใบประกาศผ่านเกณฑ์มาตรฐานของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงความพร้อมของเทศบาลที่ดำเนินการพัฒนาเด็กเล็กของตนเอง
๑๒. การให้บริการสาธารณสุขเกี่ยวกับผู้สูงอายุ (๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ (๒) ส่งเสริมการรวมกลุ่มหรือสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ	๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน ๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ ได้ ๕ คะแนน ได้ ๑ คะแนน		ตัวชี้วัดนี้มีเจตนารณรงค์เพื่อแสดงให้เห็นว่า เทศบาลให้ความสำคัญในการดูแล สุขภาพชีวิตผู้สูงอายุตามอำนาจหน้าที่ โดยมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (๑) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุในเขตเทศบาล เช่น ข้อมูล ผู้สูงอายุจำนวน ๑,๐๘๑ ราย จะต้องแสดงเป็นข้อมูลเชิงสารสนเทศโดย แบ่งเป็นช่วงอายุ หรืออื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผน (๒) การรวมกลุ่ม หรือกิจกรรมของกลุ่มจะต้องแสดงให้เห็นว่าเป็นผล จากการดำเนินงานของเทศบาล

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๓) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ	๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ ได้ ๓ คะแนน		(๓) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ ดังนี้ - จัดโครงการที่ทำให้คนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุไม่ใช่กิจกรรมรถน้ำวัน สงกรานต์ เช่น โครงการแสดงให้เห็นถึงภูมิปัญญาของผู้สูงอายุในชุมชน ประจำชาติบ้าน เป็นต้น
(๔) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่สังคม	๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ข้อ ได้ ๑ คะแนน		(๔) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่สังคม ดังนี้ - ต้องเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน เช่น การให้ผู้สูงอายุดูแลเด็ก การให้ผู้สูงอายุเป็นวิทยากรสอนภูมิปัญญา ให้แก่คนในชุมชน เป็นต้น
(๕) จัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ หรือการบริการ สาธารณสุขผู้สูงอายุ เป็นกรณีพิเศษ			(๕) จัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ หรือบริการสาธารณสุข แก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ ต้องเป็นกิจกรรมที่อำนวยความสะดวกแก่ ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ เช่น ซ่องทางด่วนพิเศษสำหรับผู้สูงอายุในการรับ บริการของเทศบาลคลินิกผู้สูงอายุ เป็นต้น
(๖) สำนักงานเทศบาลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำจัดทำรวมจับให้แก่ผู้สูงอายุ			(๖) สำนักงานเทศบาลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำจัดทำรวม ให้แก่ผู้สูงอายุหรือจัดให้มีทางลาดในการขึ้นบันไดด้วย
(๗) จัดศูนย์บริการ หรือศูนย์ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ			(๗) ศูนย์ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ หมายถึง บ้านส่งเคราะห์คนชราหรือจัดตั้ง ศูนย์บริการผู้สูงอายุเป็นการเฉพาะ
(๘) มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุแล้ว รายงานผู้บริหารทราบ			(๘) ติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับผู้สูงอายุแล้วรายงาน ผู้บริหารทราบ เช่น - ติดตามตรวจสอบผู้สูงอายุถึงบ้าน - สรุปผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมสุขภาพและพัฒนาสุขภาพ ผู้สูงอายุ - รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
(๙) มีการจัดทำแผนออกตรวจเยี่ยม ให้ข้อแนะนำดูแลดูดูดตามสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน			(๙) มีการจัดทำแผนตรวจเยี่ยม ให้ข้อแนะนำดูแลดูดตามสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน ให้ตรวจสอบว่ามีการทำแผนออกตรวจเยี่ยมอย่างเป็นรูปธรรม
๑๓. การให้บริการด้านสาธารณสุข			
(๑) มีการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการพัฒนาสุขภาพ	๑		ตัวชี้วัดนี้มีเจตนาرمณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่า เทศบาลมีความพร้อมในด้านการให้บริการสาธารณสุข โดยมีหน่วยดำเนินการเป็นของตนเอง ดังนั้น ศูนย์บริการสาธารณสุขจึงหมายถึง ศูนย์บริการด้านสาธารณสุขของเทศบาลเท่านั้น
(๒) มีกิจกรรมตามข้อ ๑ และ มีศูนย์บริการสาธารณสุข และหรือ สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	๓		
(๓) มีศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานอย่างน้อย ๒ แห่งขึ้นไป	๔		
(๔) มีกิจกรรมตามข้อ ๓ และหรือมีโรงพยาบาล หรือการบริหารด้านสาธารณสุขอื่นๆ ที่เห็นเชิงประจำ	๕		
๑๔. การจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะ			
(๑) เทศบาลมีห้องน้ำสาธารณะในสถานที่ชุมชน	๑		ตัวชี้วัดมีเจตนาرمณ์เพื่อแสดงให้เห็นว่า เทศบาลที่มีการเติบโตด้านเศรษฐกิจสังคม จำเป็นต้องเอาใจใส่ด้านอนามัยและความสะอาดในสถานที่ที่มีคนไปใช้บริการเป็นจำนวนมาก ดังนั้น ห้องน้ำสาธารณะหมายถึง ห้องน้ำที่ตั้งในสถานที่ชุมชน ตลาด หรือสถานที่ท่องเที่ยว ซึ่งจัดสร้างโดยเทศบาล หรืออยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาลแต่ไม่นับรวมห้องน้ำภายในสำนักงานเทศบาลหรือห้องน้ำในสถานีบริการน้ำมัน เชื้อเพลิงของเอกชน ห้างสรรพสินค้า โลตัส บิ๊กซี
(๒) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ แห่ง	๓		
(๓) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง	๔		
(๔) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐาน กระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่จำนวน ๓ แห่ง ขึ้นไป	๕		ห้องน้ำที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข คือ มีห้องน้ำแยกชาย - หญิง มีกระจกและอ่างล้างมือ

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
๑๕. ด้านการมีส่วนร่วมและสิทธิทางการเมือง (๑) มีประชากรใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่วันนี้มาถ้วนที่ตั้ง ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๒) มีประชากรใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ๑๐ ถึง ๔๐ ร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๕๕ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๓) มีประชากรใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ๑๐ ถึง ๔๙ ร้อยละ ๕๕ แต่ไม่ถึง ร้อยละ ๖๐ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (๔) มีประชากรใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ๑๐ ถึง ๖๐ ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	๑ ๓ ๔ ๕		ตัวชี้วัดนี้กำหนดขึ้นเพื่อแสดงถึงความสนใจและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลโดยพิจารณาจากการใช้สิทธิเลือกตั้งทั้งนี้ การเลือกตั้งให้ใช้ผลการเลือกตั้งครั้งล่าสุดในเขตพื้นที่เทศบาล
๑๖. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๑) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่เกินร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (๒) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่าร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (๓) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่าร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕๖ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น (๔) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมาโดยจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น	๑ ๓ ๔ ๕		การตั้งงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเท่านั้นได้แก่ งบโครงการต่าง ๆ โดยไม่คิดเงินเดือนค่าจ้าง สวัสดิการ

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
๑๗. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม (๑) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม ไม่เกินร้อยละ ๑ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (๒) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๑ แต่ไม่เกินร้อยละ ๓ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีที่ผ่านมา (๓) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๓ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุม ^{พื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑๐ % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม} (๔) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่า ๑๐ % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม	๑ ๓ ๕ ๕		การตั้งงบประมาณเกี่ยวกับการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม หรือ กิจกรรมด้านการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม โดยไม่นับรวมเงินเดือน ค่าจ้างของพนักงาน การจัดทำทางระบายน้ำตามแนวถนน แม้เป็นการจัดการน้ำเสีย แต่ไม่ อยู่ในนิยามตัวชี้วัดนี้ เนื่องจากทางระบายน้ำเป็นส่วนหนึ่งของการ ก่อสร้างถนนที่มีมาตรฐาน
๑๘. พื้นที่สีเขียวในเมือง (๑) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกันไม่เกิน ๕ ไร่ (๒) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกันเกินกว่า ๕ ไร่ แต่ไม่เกิน ๑๐ ไร่ (๓) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกันเกินกว่า ๑๐ไร่ แต่ไม่เกิน ๓๐ ไร่ (๔) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อมรวมกันเกินกว่า ๓๐ ไร่	๑ ๓ ๕ ๕		การกำหนดตัวชี้วัดนี้ เพื่อแสดงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการมี สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ทั้งนี้ พื้นที่สวนสาธารณะ หมายถึง พื้นที่ที่ ประชาชนสามารถเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจได้ สวนหย่อม หมายถึง พื้นที่ เกษตรกรรมหรือสวนหย่อมบริเวณที่สาธารณะที่จัดทำขึ้นเป็นการ เพิ่มภูมิทัศน์ที่สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	คำอธิบาย
<p>๑๙. การให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> (๑) มีการจัดทำข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัย (๒) แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นปัจจุบัน (๓) มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากรทั้งหมด (๔) มีการฝึกซ้อม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม (๕) มีการจัดตั้งเครือข่าย อปพร. และจัดทำกิจกรรม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม (๖) มีครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ตามมาตรฐาน (๗) มีบุคลากรรับผิดชอบงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเป็นการเฉพาะ อย่างน้อย จำนวน ๑๐ คน (๘) จัดทำโครงการ กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างน้อย จำนวน ๓ โครงการ (๙) มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่องานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยทางสื่อต่างๆ ไม่น้อยกว่าปีละ ๕ ช่องทาง (๑๐) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ 	<ul style="list-style-type: none"> ๑. มีการดำเนินการ ๘ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน ๒. มีการดำเนินการ ๖ – ๗ ข้อ ได้ ๔ คะแนน ๓. มีการดำเนินการ ๔ – ๕ ข้อ ได้ ๓ คะแนน ๔. มีการดำเนินการ ๑ – ๓ ข้อ ได้ ๑ คะแนน 		<p>ตัวชี้วัดนี้ให้พิจารณาจากเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด (๑) – (๑๐)</p>

ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
๒๐. การบริหารจัดการกีฬา <p>(๑) จัดให้มีหรือสนับสนุนให้มีล้านกีฬา หรือสนามกีฬา หรือสวนสุขภาพ ในหมู่บ้าน/ชุมชน หรือพื้นที่อกรกำลังกายในสวนสาธารณะ หรือศูนย์เยาวชน อย่างน้อยจำนวน ๓ แห่ง</p> <p>(๒) จัดให้มีหรือสนับสนุน อุปกรณ์กีฬา หรืออุปกรณ์การออกกำลังกาย ที่ได้มาตรฐานประจำล้านกีฬา/สนามกีฬา/สวนสุขภาพ/ สวนสาธารณะ และมีระบบการดูแลรักษาอย่างดี</p> <p>(๓) มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อจัดกิจกรรมด้านกีฬาหรือการออกกำลังกาย หรือการให้ คำแนะนำในการใช้อุปกรณ์กีฬาแก่ประชาชน</p> <p>(๔) มีการเผยแพร่ความรู้ข่าวสารการกีฬาเพื่อให้ประชาชนตระหนัก และเห็นคุณค่าของการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย</p> <p>(๕) จัดให้มีหรือสนับสนุนให้มีการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย เช่น การแข่งขันกีฬาประเภทต่างๆ กีฬาผู้สูงอายุ กีฬาพื้นบ้าน จัดค่าย พัฒนาทักษะกีฬาแก่เด็กและเยาวชนในช่วงปิดภาคเรียน แอโรบิค รำまいจีน</p> <p>(๖) จัดตั้งศูนย์เยาวชน</p> <p>(๗) มีการแข่งขันกีฬากายในหน่วยงาน</p> <p>(๘) มีการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน</p>	๑. มีการดำเนินการ ๗ ข้อ ขึ้นไป ได้ ๕ คะแนน ๒. มีการดำเนินการ ๕ - ๖ ข้อ ได้ ๔ คะแนน ๓. มีการดำเนินการ ๓ - ๔ ข้อ ได้ ๓ คะแนน ๔. มีการดำเนินการ ๑ - ๒ ข้อ ได้ ๑ คะแนน		การบริหารจัดการกีฬามีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงถึงเทศบาลให้ ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการจัดให้มี หรือส่งเสริมการ ออกกำลังกายให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง <p>(๑) ให้ตรวจสอบในทะเบียนพัสดุว่า เทศบาลมีล้านกีฬา สนามกีฬา หรือสวนสุขภาพตามตัวชี้วัดที่กำหนดหรือไม่</p> <p>(๒) จะต้องแสดงหลักฐานว่า เทศบาลมีระบบควบคุมดูแลรักษา อุปกรณ์กีฬานั้นอย่างชัดเจน</p> <p>(๓) เจ้าหน้าที่หรืออาสาสมัครจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านกีฬาที่ สามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการออกกำลังกายได้ มิใช่เพียงการออก คำสั่งแต่งตั้งแต่ไม่สามารถดำเนินการได้ในทางปฏิบัติ</p> <p>(๔) มีการเผยแพร่ความรู้ข่าวสารการกีฬาเพื่อให้ประชาชนตระหนัก และเห็นคุณค่าของการเล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย โดยตรวจจาก สื่อข้อมูลข่าวสารด้านกีฬาที่เป็นการเผยแพร่ทางด้านกีฬาอย่างชัดเจน</p>

ตัวชี้วัดด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาองค์กร และการประเมินค่างาน
 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
 โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
 ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓

เพื่อให้การกำหนดส่วนราชการหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการกำหนดตำแหน่ง หรือปรับปรุงระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาลเป็นไปอย่างมีมาตรฐานและสอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีปริมาณงานและคุณภาพงานเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญตามมาตราส่วน คณณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ จึงกำหนดตัวชี้วัดดังนี้

๑. ด้านปริมาณงาน (๙๕ คะแนน) ประกอบด้วย

๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหาร	(๕ คะแนน)
และดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	
๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ	(๕ คะแนน)
๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ	(๕ คะแนน)
๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด	(๕ คะแนน)
๑.๕ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	(๕ คะแนน)

๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● ระบุความต้องการความคาดหวังทั้งระยะสั้นและระยะยาวของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย	๑	
● ระบุนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการบริการ และการดำเนินการของส่วนราชการ	๒	
● ดำเนินการวิเคราะห์ (SWOT)	๓	
● ระบุเป้าหมายและระยะเวลาที่จะบรรลุเป้าประสงค์	๔	
● ดำเนินการตามแผนงานและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	๕	

๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

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

๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๑	๑	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๖๑-๘๘	๒	
● สามารถเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการได้เกินกว่า ร้อยละ ๘๙-๗๕	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 ๙ – ๑๔ อัตรา	๒	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๑๔ – ๒๘ อัตรา	๓	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๒๘ – ๓๔ อัตรา	๔	
● การกำหนดอัตรากำลังพนักงานเกินกว่า ๓๔ อัตราขึ้นไป	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 การประทัยดพลังงาน (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	
● มีที่ปรึกษาจากภาคประชาชนเพื่อวิเคราะห์และให้ข้อแนะนำผลการดำเนินการจากการบริหารงาน	๔	
● มีกระบวนการ/กลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน	๕	

๒.๒ KPI การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● สำรวจ/วิเคราะห์/บทบาทหน้าที่ของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๑	
● จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่จะดำเนินการอย่างเป็นหมวดหมู่ โดยจัดทำเป็นเอกสาร เรื่องหมวดหมู่และระบุประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒	
● จัดทำร่างแผนพัฒนาส่วนราชการ โดยระบุโครงการกิจกรรมในความรับผิดชอบ	๓	
● มีการดำเนินการตามแผนโดยติดตามความก้าวหน้าและจัดทำเป็นสรุปผล ความก้าวหน้าของกิจกรรม	๔	
● ประเมินผลการดำเนินงานโดยจัดทำรายงานความสำเร็จของดำเนินการ (ณ ๓๐ กันยายน) และแนวทางการปรับปรุงเสนอผู้บังคับบัญชา	๕	

๒.๓ KPI การจัดทำบริหารความเสี่ยง (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● จัดตั้งคณะกรรมการเสี่ยงเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามแผนจัดตั้งส่วนราชการ	๑	
● วิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบหรือความเสียหาย ทั้งที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงิน หรือปัญหาอุปสรรคในการบรรลุเป้าหมาย	๒	
● จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการที่จัดตั้ง	๓	
● ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงที่กำหนดได้แล้วเสร็จครบถ้วน	๔	
● สรุปประเมินผลการดำเนินการโดยจัดทำเป็นรายงานเสนอผู้บริหารท้องถิ่นทราบ	๕	

๒.๔ KPI การประยัดพลังงาน (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● จัดทำข้อมูลการใช้พลังงาน เพื่อเป็นการเปรียบเทียบได้อย่างชัดเจน	๑	
● ทบทวนมาตรการประยัดไฟฟ้า	๒	
● ประยัดไฟฟ้าได้ตั้งแต่ร้อยละ ๐.๑-๕	๓	
● ประยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๕-๑๐	๔	
● ประยัดไฟฟ้าได้เกินกว่าร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป	๕	

๒.๕ KPI ความโปร่งใส (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● วิเคราะห์ความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๑	
● สรุปข้อมูลที่ได้รับจากการรับฟังข้อร้องเรียน	๒	
● จัดทำแผน/มาตรการป้องกันการทุจริต	๓	
● ดำเนินการตามแผนที่กำหนด	๔	
● สรุปผลการดำเนินการโดยระบุปัจจัยสนับสนุน ปัญหาอุปสรรคผู้บริหารท้องถิ่น	๕	

๒.๖ KPI การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● ลดระยะเวลาลงได้มากกว่าร้อยละ ๑๕	๑	
● ลดระยะเวลาลงได้ตั้งแต่ ร้อยละ ๑๕-๒๐	๒	
● ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๒๐-๒๕	๓	
● ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๒๕-๓๐	๔	
● ลดระยะเวลาลงได้เกินกว่า ร้อยละ ๓๐ ขึ้นไป	๕	

๓. ด้านการพัฒนาองค์กร (๑๕ คะแนน) ประกอบด้วย

๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (๕ คะแนน)

๓.๒ KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนา (๕ คะแนน)

ฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม (๕ คะแนน)

๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ (๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● มีรูปแบบของการจัดองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นต้องจัดตั้ง ส่วนราชการ	๑	
● ระบุระยะเวลาการดำเนินการของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	๒	
● ระบุผู้รับผิดชอบของแต่ละกิจกรรมที่ชัดเจน	๓	
● ระบุผลลัพธ์กิจกรรมที่ชัดเจน	๔	
● ระบุรายละเอียดของกิจกรรมที่สนับสนุนการสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๕	

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

๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนระบบคุณธรรม จริยธรรม (๕ คะแนน)		
รายการ	คะแนน	ได้คะแนน
● มีการประชุมพนักงานเพื่อชี้แจงและสร้างความเข้าใจเพื่อนร่วมงานเมื่อกำหนดให้ทราบละเอียด คุณธรรมจริยธรรม	๑	
● จัดทำประกาศมาตราฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้รับทราบทั่วไป	๒	
● ประชาสัมพันธ์มาตราฐานคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานและผู้บริหารท้องถิ่นได้ทราบ เป็นการทั่วไป อย่างน้อย ๓ เรื่อง	๓	
● จัดกิจกรรมเสริมสร้างมาตราฐานคุณธรรม จริยธรรม	๔	
● ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามมาตราฐานคุณธรรม จริยธรรมและสรุปเสนอ แนวทางดำเนินการ และข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารทราบ	๕	

สรุปผลการประเมิน

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

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการ

๔. การประเมินค่างาน

การประเมินค่างานนี้เป็นเกณฑ์ใช้พิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบคุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

(๑.๑) ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)

(๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

(๒) องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

(๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)

(๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

(๓) องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

(๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)

(๓.๒) ขอบเขตผลกรอบของงาน (๑๕๐ คะแนน)

(๓.๓) อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

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

แนวทางการประเมินค่างานประกอบการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง

๑. องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับลักษณะงานที่ต้องการความรอบรู้และชำนาญงานความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ และทักษะความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกกองค์ประกอบได้ ดังนี้

๑. ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญงาน ซึ่งโดยสภาพของงานนั้นๆ จะต้องมีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปได้และรวมถึงระดับและขอบเขตความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่จะต้องใช้ โดยมีใช้ความรอบรู้และชำนาญงานเฉพาะตัวบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องการความรู้ระดับพื้นฐานอาชีพและสั่งสมความชำนาญในการทำงานอย่าง เป็นระบบ	๕๓
A+	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ A	๕๙
B-	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	เป็นงานที่ต้องการความรู้ทางวิชาชีพ มีทักษะเฉพาะด้านในทางปฏิบัติทั่วไปมีความรอบรู้ ชำนาญการในกฎ ระเบียบ หลักการ สามารถกำหนดแนวคิดและระเบียบวิธีปฏิบัติงาน	๖๘
B +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ B	๗๔
C -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ทฤษฎี หลักการ มีทักษะเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูง สามารถ พัฒนากฎระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวทางและระบบการทำงาน	๘๙
C +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ C	๙๔
D -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องการความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาในสายอาชีพนั้นๆ สูง มีทักษะ และประสบการณ์ การบริหารจัดการงานที่มีการบูรณาการทั้งหลักวิชาการ เทคนิค กฎระเบียบ หลักการต่างๆ และการพัฒนางานในสายงานอาชีพเฉพาะด้าน	๑๑๕
D +	มีความรอบรู้และชำนาญงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	มีความรอบรู้และชำนาญงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องการความรู้ ความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในทฤษฎี หลักวิชาการและมีทักษะ ประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรืออาชีพอย่างยิ่งในลักษณะเป็นผู้นำ ทางวิชาการหรือเป็นงานที่ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรอบรู้อย่างกว้างขวางในศาสตร์ สาขาทั่วไป และมีประสบการณ์เป็นพิเศษในการบริหารแผนเชิงกลยุทธ์	๑๕๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องมีการจัดระเบียบงาน ติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบงานและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการจำนวนหนึ่ง	๓๕
A+	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B-	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผน กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน ติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานจำนวนหนึ่ง	๔๖
B +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงานระบบงาน สำหรับงานหลักหลายด้านที่มีลักษณะความยุ่งยากซับซ้อนของงานต่างกันแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและมีการตรวจสอบติดตาม รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๕๙
C +	เป็นงานที่มีการบริหารจัดการสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่ต้องมีการวางแผนงาน แผนเงิน แผนคน มีการจัดการและกำหนดแผนงานระบบงาน สำหรับงานหลักที่มีความหลากหลาย หลักวิชาการเทคนิคการปฏิบัติงานและมีลักษณะความยุ่งยากของงานสูงมาก หรืองานหลักที่มีภารกิจและปริมาณงานสูงมาก และมีระบบกระบวนการทำงานที่เป็นระดับต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการควบคุม ตรวจสอบ มอบหมายงานบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาจำนวนมาก	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการบริหารการจัดการในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องมีการควบคุม หรือกำกับประสานติดตามผลงานตามแผนงานโครงการส่วนราชการระดับกองขั้นไปหลายหน่วย รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อผลักดันเร่งรัดให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๑๐๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้มุขยสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน 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 แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการซักจุ่งโน้มน้าวผู้ร่วมงาน ทั้งในระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและมีทักษะที่จะโน้มน้าวสร้างความเข้าใจในประเด็นสำคัญในการซักจุ่ง เจรจา ต่อรองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	๕๙
C +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการกระตุนและซักจุ่ง เจรจาต่อรองโน้มน้าวในการติดต่อสื่อสาร กับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อสร้างความเข้าใจความร่วมมือ ในการดำเนินการใดๆ หรือไขปัญหาในประเด็นยุทธศาสตร์ของเทศบาล	๗๗
D +	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์สูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	เป็นงานที่มีการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะในการกระตุนซักจุ่ง โน้มน้าวผู้อื่นให้เปลี่ยนความคิดหรือทัศนคติเพื่อให้การกิจกรรมลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สร้างความเปลี่ยนแปลงในการทำงาน ในระดับยุทธศาสตร์ของเทศบาล	๑๐๐

๒. องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณาถึงระดับในการคิดและการตัดสินใจที่ต้องการของตำแหน่งนั้นๆ โดยพิจารณาระดับความเป็นอิสระในการคิดและตัดสินใจตามสภาพแวดล้อมของสถานการณ์ของปัญหาร่วมทั้งความท้าทายในการคิดและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐ คะแนน) หมายถึง ระดับขอบเขตแนวทางของการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจแก้ไขปัญหานางงานของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้ระเบียบแนวทางปฏิบัติ ระบบงานและมาตรฐานงานของหน่วยงาน	๓๕
A+	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B-	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหานางงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์หลักของกอง โดยต้องใช้วิธีการหรือวิชาชีพและประสบการณ์ในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหานางงานที่รับผิดชอบให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๔๖
B +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหานางงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอยู่ภายใต้วัตถุประสงค์ แผนงาน โครงการของส่วนราชการที่สังกัด โดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพในการตัดสินใจกำหนดดยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน แผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการแก้ไขปัญหางานที่ยุ่งยาก	๕๙
C +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าระดับ C	๖๕
D -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหานางงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของเทศบาลโดยต้องใช้วิชาการหรือวิชาชีพ พร้อมทักษะการเป็นผู้นำในการตัดสินใจกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติการ รวมทั้งแก้ไขปัญหางานที่มีความหลากหลายทั้งในเนื้อหา เทคนิควิชาการ กระบวนการของงาน	๗๗
D +	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหานางงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจโดยอิสระ การปรับแนวทางการปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการระดับอำเภอ จังหวัด	๑๐๐

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

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มบ้าง และมีการคิดวิเคราะห์ในการปฏิบัติงาน	๔๓
A+	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ A	๔๘
B-	ความท้าทายในความคิดหรือความสร้างสรรค์ในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	เป็นงานที่มีปัญหาซึ่งต้องแก้ไขค่อนข้างบ่อย ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค้นหา แนวทางใหม่ในการทำงาน	๖๘
B +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๙๐
C	เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ประสบการณ์ ความชำนาญ และประยุกต์ใช้ความรู้ทักษะ ใน การวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมในสถานการณ์ ที่มีความหลากหลาย	๙๙
C +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ C	๙๙
D -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์และการตีความ และการคิดเชิงสร้างสรรค์รวมทั้ง การใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในสถานการณ์/ปัญหาที่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือปัญหาที่ไม่เคยเกิดมาก่อนและพัฒนาแนวคิดและวิธีการใหม่	๑๑๕
D +	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ การคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาแนวคิดใหม่ๆหรือ วิธีการใหม่ๆ ให้เกิดความก้าวหน้าขององค์ความรู้ที่สามารถนำมารับใช้ให้ บังเกิดผล ในทางปฏิบัติและพัฒนาต่อยอดไปได้อย่างต่อเนื่อง และบูรณาการภารกิจในระดับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับเทศบาลให้เกิดผลในทางปฏิบัติ	๑๕๐

๓. องค์ประกอบด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

องค์ประกอบด้านนี้พิจารณา rate ดับภาระความรับผิดชอบ ซึ่งพิจารณาจากความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขนาดและขอบเขตของผลกระทบของงานที่เป็นภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน) หมายถึง ความเป็นอิสระในการทำงานหรือกรอบการปฏิบัติ หรือการกำกับตรวจสอบที่ได้รับ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามขั้นตอนหรือข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน หรือเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งมีการควบคุม กำกับ ตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๕
A+	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ A	๓๙
B-	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๔๑
B	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงปฏิบัติการ โดยดำเนินการตามแนวทางหรือหลักเกณฑ์ภายใต้คำแนะนำในบางกรณี แต่สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้บางตามความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ ได้ มีการตรวจสอบในส่วนของความก้าวหน้าและผลงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๖
B +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ B	๕๐
C -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๕๓
C	เป็นงานที่มีอิสระระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยดำเนินการตามที่ได้กำหนดทิศทางไว้เฉพาะภายใต้การกิจของเทศบาล มีอิสระในการบริหารจัดการ ให้คำแนะนำ กำกับ ตรวจสอบของหน่วยงาน โดยมีการควบคุมตรวจสอบผลงานในระดับผลสัมฤทธิ์	๕๙
C +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ C	๖๕
D -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๖๙
D	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงบริหารจัดการ โดยมีการกำหนดทิศทางการดำเนินการไว้อย่างกว้าง มีอิสระในการบริหารจัดการงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนของเนื้องาน เทคนิค และกระบวนการทำงานภายใต้ทิศทางและยุทธศาสตร์ของเทศบาล	๗๗
D +	ความอิสระในการปฏิบัติงานสูงกว่าอันดับ D	๘๕
E -	ความอิสระในการปฏิบัติงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๙๐
E	เป็นงานที่มีอิสระในระดับผลสัมฤทธิ์เชิงกลยุทธ์ โดยมีการกำหนดแนวทางอย่างกว้างสามารถปฏิบัติงานเป็นอิสระในการกำหนดกลยุทธ์การปฏิบัติงานและปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของเทศบาลอีกเช่นเดียวกัน	๑๐๐

๓.๒ ขอบเขตผลผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ระดับหรือขอบเขตของผลกระทบจากงานในทำนองนี้ๆ ต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	การดำเนินงานส่งผลกระทบบางส่วนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับก่อ	๕๓
A+	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ A	๕๔
B-	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานระดับก่อ/สูงกว่าก่อ	๖๘
B +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๘๐
C	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สัมภพ หรือส่งผลต่อการดำเนินงานโดยรวมของหน่วยงาน	๘๙
C +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ C	๙๙
D -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	การดำเนินงานส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักและการวางแผนยุทธ์ของเทศบาล	๑๑๕
D +	ขอบเขตผลกระทบของงานสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	ขอบเขตผลกระทบของงานในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	การดำเนินงานส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจหลักของหน่วยงานที่สัมภพ และการวางแผนยุทธ์ของเทศบาล点多และจังหวัดตลอดจนอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินการของส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๕๐

๓. สำนักงานที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน) หมายถึง ขอบเขต
สำนักในการดำเนินงาน หรือขอบเขตความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้นๆ ซึ่งจำแนกเป็นระดับได้ ดังนี้

อันดับ	ความหมาย/สาระ	คะแนน
A	มีสำนักในการมอบหมายงาน ควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับ บัญชาจำนวนหนึ่ง มีระเบียบแนวทางปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นมาตรฐานของหน่วยงาน	๔๓
A+	สำนักที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ A	๔๔
B-	สำนักที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ B แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ B	๖๑
B	มีสำนักในการมอบหมายงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาตามแนวทางที่หน่วยงานกำหนดได้ กว้างๆ และควบคุม ตรวจสอบ ผลงานของเจ้าหน้าที่ภายใต้บังคับบัญชาจำนวนหนึ่ง	๖๘
B +	สำนักที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ B	๗๕
C -	สำนักที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ C แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ C	๙๐
C	มีสำนักในการวางแผนกำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการตามนโยบาย ของหน่วยงานมอบหมายงาน และควบคุม กำกับ ตรวจสอบ รวมทั้งใช้ดุลยพินิจ ในการแก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะเป็นงานยุ่งยากแก่เจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนหนึ่ง	๙๙
C +	สำนักที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ C	๙๙
D -	สำนักที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ D แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ D	๑๐๔
D	มีสำนักในการวางแผน กำหนดแนวทางการทำงานตามแผนปฏิบัติการตามนโยบายของ ส่วนราชการที่สังกัด มอบหมายและควบคุม กำกับ ตรวจสอบรวมทั้งใช้ดุลยพินิจ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหางานที่มีลักษณะงานของภารกิจหลักที่สำคัญ หรือภารกิจหลัก ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมาก และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานตามแผนปฏิบัติการ/ ยุทธศาสตร์ของเทศบาล	๑๑๕
D +	สำนักที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบสูงกว่าอันดับ D	๑๒๗
E -	สำนักที่ได้รับหรือขอบเขตความรับผิดชอบในอันดับ E แต่ปัจจัยบางประการ ยังไม่สมบูรณ์ที่จะพิจารณาอยู่ในอันดับ E	๑๓๕
E	มีสำนักในการวางแผนกลยุทธ์ กำหนดแผนปฏิบัติการ ตามนโยบายยุทธศาสตร์ของ เทศบาลมอบหมายและควบคุม กำกับตรวจสอบการปฏิบัติหน่วยงานในความรับผิดชอบ ตามแผนกลยุทธ์ รวมทั้งการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ ปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์เพื่อให้ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด	๑๕๐

การนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งรองปลัดเทศบาลที่ขอปรับเป็นระดับสูง

๑. ชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง
๒. คำสั่งปลัดที่มีขอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (เลขที่คำสั่ง)
๓. ชื่อส่วนราชการและระดับที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรองปลัดเทศบาลตามคำสั่งข้อ ๒
-
.....
.....

๔. รองปลัดเทศบาลมีหน้าที่ควบคุมสั่งการข้าราชการอื่นหรือไม่ หากมีให้ระบุชื่อตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าว โดยย่อด้วย

ตำแหน่งที่ควบคุมบังคับบัญชา	หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา

๕. ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องทำเป็นประจำ เป็นข้อๆ โดยเรียงลำดับความสำคัญ

หน้าที่ความรับผิดชอบ	ร้อยละของเวลาที่ใช้สำหรับปฏิบัติตาม หน้าที่ความรับผิดชอบ

๖. ให้ระบุงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่ได้เป็นภารกิจประจำตามคำสั่งมอบหมายงาน

ประเภทงาน โครงการ กิจกรรม	หน้าที่ความรับผิดชอบ

๗. ระบุถึงอำนาจการบังคับบัญชา การตัดสินใจ

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

๘. ให้ระบุถึงสภาพของงานที่กำกับดูแลนั้น เป็นงานที่เกี่ยวกับการบริหาร งานวิชาชีพ หรืองานทางเทคนิคที่ต้องมีการคิดวิเคราะห์ การวางแผนงาน แผนคน แผนเงิน การตัดสินใจ และการควบคุมงาน

.....

.....

.....

๙. ให้ระบุถึงอำนาจหน้าที่ที่รองปลัดเทศบาลมืออยู่เป็นอำนาจสั่งการ อำนาจการให้คำปรึกษาให้การฝึกอบรม หรือให้การช่วยเหลือ

.....

.....

.....

๑๐. ให้ระบุถึงทักษะ ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการกำกับดูแลภารกิจนั้นให้สำเร็จ

.....

.....

.....

๑๑. ให้ระบุถึงขั้นตอนที่รองปลัดเทศบาลสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองจนเสร็จสิ้นและงานนั้น (บริการ/เทคนิค/วิชาชีพ) จะต้องเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอะไรต่อไปอีกหรือไม่

.....

.....

.....

๑๒. ให้ระบุว่าหากองปลัดเทศบาลปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง จะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร โดยจำแนกเป็นด้านแผนงาน แผนเงิน และแผนคน

.....

.....

.....

๑๔. ให้ระบุความคาดหมายของปลัดเทศบาลต่อรองปลัดเทศบาลเกี่ยวกับการกิจที่ได้รับมอบหมายให้
กำกับดูแลในระยะสั้น ระยะยาว

.....

.....

.....

ลงชื่อ
(.....)
ปลัดเทศบาล.....

ความเห็นนายกเทศมนตรี

.....

.....

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี.....