



ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว ๗๕๕๘

ศาลากลางจังหวัดปัตตานี

ถนนเดชา ปน ๙๔๐๐๐

๗

เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ที่มีเทศบาลตำบลตั้งอยู่) , นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี และนายกเทศมนตรีเมืองตะลุมพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. บัญชีต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. ประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี	จำนวน ๒ ฉบับ
	๓. บัญชีเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลฯ (ในระดับควบชั้นสูง)	จำนวน ๑ ฉบับ
	๔. บัญชีเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลฯ (นอกกระดับควบชั้นต้น)	จำนวน ๑ ฉบับ
	๕. บัญชีเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลฯ (นอกกระดับควบชั้นสูง)	จำนวน ๑ ฉบับ
	๖. บัญชีการโอนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๗. บัญชีการจ้างพนักงานจ้าง	จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่เทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดปัตตานี รายงานขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) ในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ก.ท.จ.ปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติในการประชุม ดังนี้

๑. รับทราบการรายงานตำแหน่งบริหารว่างและการดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ประกอบด้วย

๑.๑ เทศบาลตำบลปะนาเระ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑.๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ๖) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๖) เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒ กองคลัง

๑.๒ เทศบาลตำบลโคกโพธิ์ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ๖) เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓ กองคลัง

๑.๓ เทศบาลตำบลยะรัง รายงานตำแหน่งบริหารว่าง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑

๑.๔ เทศบาลตำบลนาประดู่ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๓

๑.๕ เทศบาลเมืองปัตตานี รายงานตำแหน่งบริหารว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑.๕.๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๘) เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑

๑.๕.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๕ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๕.๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๖ เทศบาล...

๑.๖ เทศบาลตำบลมายนอ รายงานตำแหน่งบริหารว่าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑.๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑

๑.๖.๒ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล

๑.๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้ากองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ๖) เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑

๑.๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖) เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑

โดยเทศบาลจะดำเนินการสรรหาต่อไป

๒. รับทราบรายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๓. รับทราบการประเมินผลงานข้าราชการ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ กรณีผลงานด้านที่ ๓ (ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) ไม่ผ่านการประเมิน มีประสงค์จะขอรับการประเมินผลงานตามเกณฑ์ैयाวยา จำนวน ๒ ราย ประกอบด้วย

๓.๑ นางเรณู บุบผะเรณู พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการ กองการศึกษา เทศบาลเมืองปัตตานี

๓.๒ นางสาววิชญา ชูติมากุล พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ โรงเรียนเทศบาล ๔ วัดนพวงศาราม เทศบาลเมืองปัตตานี

๔. เห็นชอบให้ออกประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่อง กำหนดตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.๑)

๕. เห็นชอบให้ออกประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.๒)

๖. เห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งนางฤดีวรรณ สือรี พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒ อัตราเงินเดือน ๑๑,๓๐๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๑๒-๐๐๓ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองตะลุบัน ให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตราเงินเดือน ๑๑,๘๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ผ่านประเมินจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและบันทึกความเห็นว่าการเลื่อนระดับได้

๗. เห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ในระดับควบชั้นสูง) จำนวน ๕ ราย (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๘. เห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (นอกกระดบควบชั้นต้น) จำนวน ๔ ราย (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๙. การปรับปรุงตำแหน่ง และเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (นอกกระดบควบชั้นสูง) จำนวน ๓ ราย ก.ท.จ.ปัตตานีเห็นว่าเพื่อให้มีความรอบคอบในการปรับปรุงตำแหน่งที่จะต้องพิจารณาถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานและเหตุผลความจำเป็นของการปรับปรุงแผนฯ ดังกล่าว จึงให้ฝ่ายเลขานุการนำเอกสารที่ใช้ในการปรับปรุงตำแหน่งนำเสนอให้ ก.ท.จ.ปัตตานี เพื่อพิจารณาในคราวต่อไป ทั้งนี้ในการเสนอกรณีดังกล่าวต่อ ก.ท.จ.ปัตตานีต่อไปนั้น ให้ปลัดเทศบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมาชี้แจงต่อที่ประชุม ก.ท.จ.ปัตตานี ด้วย (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕)

๑๐. เห็นชอบย้ายนางกฤษณา จินดาวงศ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ๕ เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๐๒๑๒-๐๒๓ กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองปัตตานี ไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๕ เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๐๒๑๒-๐๒๒ กอง/งานเดิม ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง

๑๑. เห็นชอบแต่งตั้งนายสกลรัชต์ อุปลัมภ์ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายศูนย์เครื่องจักรกลและระบบจราจร (นักบริหารงานช่าง ๖) เทศบาลเมืองปัตตานี อัตราเงินเดือนขั้น ๒๘,๘๘๐ บาท ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๐๑๐๔-๐๐๖ เทศบาลเมืองปัตตานี อัตราเงินเดือน ๓๐,๗๙๐ บาท ซึ่งบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ของเทศบาลเมืองปัตตานี ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๘ ในลำดับที่ ๑ ของตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการคัดเลือกและแต่งตั้งต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นจริงซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริง โดยให้เทศบาลถือปฏิบัติตามหนังสือจังหวัดปัตตานีที่ ปน ๐๐๓๗.๒/ว ๘๗๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๒

๑๒. เห็นชอบย้ายสายงานนายอาดัน มามะ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๖ว เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๒๒-๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๒๐,๗๘๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองปัตตานี ผู้สอบคัดเลือกได้เป็นลำดับที่ ๑ ในตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามประกาศเทศบาลเมืองปัตตานี ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ให้ดำรงตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕ เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๒๕-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๙,๖๖๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองปัตตานี ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง

๑๓. เห็นชอบแต่งตั้งนางสาวพัศจิกานย์ กำลังมาก พนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๖ว เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑ กองการศึกษา เทศบาลตำบลนาประดู่ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๑,๑๙๐ บาท ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ๖) เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๐๑๐๘-๐๐๒ เทศบาลตำบลนาประดู่ ซึ่งเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกตามประกาศเทศบาลตำบลนาประดู่ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นลำดับที่ ๑ ในตำแหน่งดังกล่าว

๑๔. เห็นชอบโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ราย (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖)

๑๕. เห็นชอบให้นายธเนศ กาญจนบุรุษิภพ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ เทศบาลตำบลนาประดู่ อัตราเงินเดือนขั้น ๓๙,๖๓๐ บาท แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑ เทศบาลตำบลมะกรูด อัตราเงินเดือน ๓๙,๖๓๐ บาท ซึ่งบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกฯ ของเทศบาลตำบลมะกรูด ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๘ ในลำดับที่ ๑ ของตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการคัดเลือกและแต่งตั้งต้องไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นจริงซึ่งเป็นไปตามข้อเท็จจริงโดยให้เทศบาลถือปฏิบัติตามหนังสือจังหวัดปัตตานีที่ ปน ๐๐๓๗.๒/ว ๘๗๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๒

๑๖. เห็นชอบจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๑๕ ราย ตามที่เทศบาลเสนอ ทั้งนี้ ก.ท.จ.ปัตตานี มีข้อสังเกต ถึงระยะเวลาการจ้าง โดยให้คำแนะนำถึงกรณีการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ควรมีระยะเวลาการจ้างภายในปีงบประมาณนั้น (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๗)

๑๗. เห็นชอบให้ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตามกฎหมายที่กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นเนื่องจากนายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่ง เทศบาลตำบลสุตะมิแล จำนวน ๓ กรณี ดังนี้

๑๗.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๔๒ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลสุตะมิแล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลสุตะมิแล | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดเทศบาลตำบลสุตะมิแล | เป็นกรรมการ |

- | | |
|--|-----------------------|
| ๔) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๙) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๐) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้เทศบาลถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และก่อนที่จะออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้เสนอ ก.ท.จ.ปัตตานีพิจารณาตามประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘๕/๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ อีกครั้ง

๑๗.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามข้อ ๔๑ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน จำนวน ๕ คณะ ประกอบด้วย

๑) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ๑.๑) นายกเทศมนตรีตำบลรูสะมิแล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๑.๒) ปลัดเทศบาลตำบลรูสะมิแล | เป็นกรรมการ |
| ๑.๓) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดกองคลัง ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ๒.๑) นายกเทศมนตรีตำบลรูสะมิแล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.๒) ปลัดเทศบาลตำบลรูสะมิแล | เป็นกรรมการ |
| ๒.๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๒.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๓) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัด กองช่าง ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ๓.๑) นายกเทศมนตรีตำบลรูสะมิแล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๓.๒) ปลัดเทศบาลตำบลรูสะมิแล | เป็นกรรมการ |
| ๓.๓) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๓.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๔) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๔.๑) นายกเทศมนตรีตำบลรูสะมิแล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๔.๒) ปลัดเทศบาลตำบลรูสะมิแล | เป็นกรรมการ |
| ๔.๓) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๕) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัด กองการศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| ๕.๑) นายกเทศมนตรีตำบลสุระมิแล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๕.๒) ปลัดเทศบาลตำบลสุระมิแล | เป็นกรรมการ |
| ๕.๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๑๗.๓ เห็นชอบให้ปลัดเทศบาลตำบลสุระมิแล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตามกฎหมายที่กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นเนื่องจากนายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่ง กรณีนายพงศ์ภัทร สี่มา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง จ ๐๕-๐๑๘ กองช่างเทศบาลตำบลสุระมิแล ลาออกจากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ตามข้อ ๕๕ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน

๑๘. เห็นชอบให้ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตามกฎหมายที่กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นเนื่องจากนายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่ง เทศบาลเมืองตะลุม്പัน จำนวน ๓ กรณี ประกอบด้วย

๑๘.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๔๒ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบด้วย

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีเมืองตะลุม്പัน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลเมืองตะลุม്പัน | เป็นกรรมการ |
| ๓) รองปลัดเทศบาลเมืองตะลุม്പัน | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | เป็นกรรมการ |
| ๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๙) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๑๐) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๑๑) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ให้เทศบาลถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ และก่อนที่จะออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เสนอ ก.ท.จ.ปัตตานีพิจารณาตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘๕/๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ อีกครั้ง

๑๘.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ครู เทศบาล และลูกจ้าง (ตำแหน่งภารโรง) ตามข้อ ๒๔๒ วรรคสอง แห่งประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบด้วย จำนวน ๗ คณะ โดยมีโครงสร้างดังนี้

๑) โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านตะลุมพันธ์ ประกอบด้วย

- ๑.๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
- ๑.๒) ตัวแทนพนักงานครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- ๑.๓) ตัวแทนพนักงานครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- ๑.๔) ตัวแทนพนักงานครูชั้นอนุบาลจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๑.๕) ครูวิชาการ เป็นกรรมการ/เลขานุการ

๒) โรงเรียนเทศบาล ๒ บ้านปากน้ำ (พิธานอุทิศ) , โรงเรียนเทศบาล ๓ บ้านปาตาติมอ และโรงเรียนเทศบาล ๔ บ้านอูเมะ ประกอบด้วย

- ๒.๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
- ๒.๒) ตัวแทนพนักงานครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๒.๓) ตัวแทนพนักงานครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๒.๔) ตัวแทนพนักงานครูชั้นอนุบาลจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๒.๕) ครูวิชาการ เป็นกรรมการ/เลขานุการ

๓) โรงเรียนเทศบาล ๕ บ้านกาหยี่ ประกอบด้วย

- ๓.๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
- ๓.๒) ตัวแทนพนักงานครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- ๓.๓) ตัวแทนพนักงานครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- ๓.๔) ตัวแทนพนักงานครูชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๓.๕) ตัวแทนพนักงานครูชั้นอนุบาลจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๓.๖) ครูวิชาการ เป็นกรรมการ/เลขานุการ

๔) โรงเรียนเทศบาล ๖ บ้านบางตาหยาด ประกอบด้วย

- ๔.๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ
- ๔.๒) ตัวแทนพนักงานครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๓ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๔.๓) ตัวแทนพนักงานครูชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔-๖ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๔.๔) ตัวแทนพนักงานครูชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๔.๕) ตัวแทนพนักงานครูชั้นอนุบาลจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๔.๖) ครูวิชาการ เป็นกรรมการ/เลขานุการ

๑๘.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ตามข้อ ๔๑ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน จำนวน ๘ คณะ ประกอบด้วย

๑) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดสำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- ๑.๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- ๑.๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- ๑.๓) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๑.๔) บุคลากร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดกองคลัง
ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| ๒.๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒.๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๒.๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๒.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๓) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดกองช่าง
ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| ๓.๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๓.๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๓.๓) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๓.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๔) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๔.๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๔.๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔.๓) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๔.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๕) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัด กองวิชาการ
และแผนงาน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๕.๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๕.๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๕.๓) ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๕.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๖) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดกองการศึกษา
ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| ๖.๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๖.๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๖.๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๗) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัด
กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------|
| ๗.๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| ๗.๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๗.๓) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗.๔) บุคลากร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๘) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างโรงเรียนในสังกัด เทศบาลเมืองตะลุม്പัน ประกอบด้วย

- ๘.๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ
- ๘.๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- ๘.๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ๘.๔) เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๑๙. เห็นชอบให้ปลัดเทศบาลตำบลรุสะมิแลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตามกฎหมายที่กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นเนื่องจากนายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่ง กรณีการดำเนินการโอนนางสาวญาณิศา มีคำ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๓ เลขที่ ตำแหน่ง ๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน กองคลัง เทศบาลตำบลรุสะมิแล ไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๓ เทศบาลเมืองกำแพงเพชร อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา ทั้งนี้เมื่อเทศบาลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว ก่อนออกคำสั่งโอน ให้เสนอ ก.ท.จ.ปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง

๒๐. เห็นชอบให้ปลัดเทศบาลเมืองตะลุม്പันปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตามกฎหมายที่กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นเนื่องจากนายกเทศมนตรีพ้นจากตำแหน่ง กรณีการดำเนินการโอนนางปัทมา หาระดี พนักงานครูเทศบาล อันดับ คศ.๑ โรงเรียนเทศบาล ๔ บ้านอูมะ กองการศึกษา ไปเป็นข้าราชการครู อันดับ คศ.๑ โรงเรียนบ้านตะโละทะเล อำเภอรามัน จังหวัดยะลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต ๑ ทั้งนี้เมื่อเทศบาลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแล้ว ก่อนออกคำสั่งโอน ให้เสนอ ก.ท.จ.ปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบอีกครั้งหนึ่ง

๒๑. เมื่อ ก.ท.จ.ปัตตานีมีมติประการใดแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการตามมติดังกล่าวแล้ว รายงานให้ ก.ท.จ.ปัตตานีทราบ

เพื่อให้การดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้เทศบาลเมืองปัตตานีและเทศบาลเมืองตะลุม്പันดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและสำหรับอำเภอให้แจ้งมติให้เทศบาลตำบลที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายลือชัย เจริญทรัพย์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี

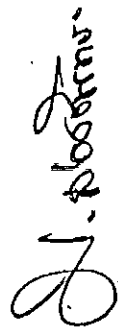
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร. ๐-๗๓๓๓-๕๕๑๔ , ๐-๗๓๓๓-๖๐๔๔ ต่อ ๑๑๔

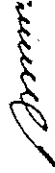
โทรสาร ๐-๗๓๓๓-๖๕๕๑

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ประเภท พนักงานจ้าง	สังกัด	ค่าตอบแทน	ผลการประเมิน		ระยะเวลาการจ้าง	หมายเหตุ
							ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๕๖	ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๗		
๑	นายมาจุละง เจ๊ะสับ	คนงานทั่วไป	จ ๐๕-๐๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป	กองช่าง	๙,๐๐๐	-	ดี	๑ ก.พ. ๕๕ - ๓๑ มี.ค. ๕๕	
๒	นายอิสมะแอ มะมิง	คนงานทั่วไป	จ ๐๕-๐๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป	กองช่าง	๙,๐๐๐	ดี	ดี	๑ ก.พ. ๕๕ - ๓๑ มี.ค. ๕๕	
๓	นางสาวบุรณี อุเซ็งสะแด	คนงานทั่วไป	จ ๐๖-๐๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๙,๐๐๐	-	ดี	๑ ก.พ. ๕๕ - ๓๑ มี.ค. ๕๕	



(นายบันเทิง ล่องจันทร์)

ปลัดเทศบาลตำบลคำบสูระ



(นายอัสเาะ อุมาร)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลคำบสูระ



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี)
เรื่อง กำหนดตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘/รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งครู เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ และสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานีดังกล่าว จึงกำหนดบัญชีตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘/รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งครู ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (เพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายลือชัย เจริญทรัพย์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี/ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี

บัญชีกำหนดตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) เทียบเท่า
ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล
(แนบท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่องกำหนดตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า
ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล
ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๘)

ที่	ตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะด้านประสบการณ์สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า/ ตำแหน่งอื่นที่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่ง อื่นที่ ก.ท.เทียบเท่า	ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำ กว่าครูชำนาญการ
๒	ครู	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูช่วย เป็นเวลา ๒ ปี โดยผ่านการประเมินการเตรียมความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด หรือดำรง ตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า	ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ดูแล เด็กและหรือตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก โดยผ่านการ ประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด
๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘ / รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘)	๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหาร การศึกษา ๗) และหรือผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศศ.๒ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ๒) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗) และหรือนักบริหารการศึกษา ศศ.๒ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ ๓) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่ น้อยกว่า ๒ ปี	ดำรงตำแหน่งพนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้าน การศึกษาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน ระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือวิทย ฐานะชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่ น้อยกว่า ๖ ปี โดยจะต้องปฏิบัติ ราชการเกี่ยวกับงานด้าน การศึกษาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี)
เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ
เป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเกี่ยวกับการขอกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลให้เหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘ ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดปัตตานี (ก.ท.จ.ปัตตานี) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ เป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่องหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะ เป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี เรื่อง กำหนดเงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๕

ข้อ ๔ เทศบาลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

๑.๑ คุณสมบัติ และเงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

(๑) เทศบาลต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่จะขอรับการประเมิน

(๒) เทศบาลต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่จะขอรับการประเมินทุกด้านๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่จะขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

(๔) เทศบาลจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ต้องดำเนินการจัดทำบแสดงฐานะการเงิน ปิดบัญชีรายรับ-รายจ่ายเสร็จเรียบร้อย และรายงานผลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทราบตามที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ในกรณีเทศบาลแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบด้วย

๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณบุคลากร หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราวของเทศบาล หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่เทศบาล และเทศบาลได้นำมาจ่ายเป็นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล

(๒) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ เทศบาลที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่จะขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้างต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่จะขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

(๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

๑) ให้เทศบาลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ในกรณีที่มิเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นตามที่เห็นสมควร

๒) ให้เทศบาล...

๒) ให้เทศบาลเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๒ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๕ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และเทศบาลร่วมกันพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนเพื่อใช้ในการประเมิน

(๒) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นประธาน |
| ๒) กรรมการผู้แทนเทศบาลใน ก.ท.จ.
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| ๓) ผู้แทนส่วนราชการใน ก.ท.จ.
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| ๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์ เป็นอนุกรรมการ
ด้านการประเมินผล ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | |
| ๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการท้ายประกาศนี้ และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๓) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มีคะแนนทั้งหมดจำนวน ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด จำนวน ๔๐ คะแนน แบ่งเป็น

- | | |
|--|----------------|
| - มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล | คะแนน ๓๐ คะแนน |
| - มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ | คะแนน ๒๕ คะแนน |
| - มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพ | คะแนน ๑๕ คะแนน |
| - มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร | คะแนน ๒๐ คะแนน |

รายละเอียดตัวชี้วัดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๒) ส่วนที่ ๒ คะแนนสัดส่วนของผลคะแนนการประเมินมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของทุกด้านรวมกัน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วนดังนี้

ผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
มากกว่า ๘๐ คะแนนขึ้นไป	๑๐
มากกว่า ๗๕ - ๘๐ คะแนน	๘
มากกว่า ๗๐ - ๗๕ คะแนน	๖
มากกว่า ๖๕ - ๗๐ คะแนน	๔
ตั้งแต่ ๖๐ - ๖๕ คะแนน	๒
ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	๐

(๔) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๑) ให้เทศบาลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป

๒) ให้เทศบาลจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามมิติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับเทศบาลทราบ

๓) ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในปีที่ขอรับการประเมิน เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) ให้อนุกรรมการประเมินออกตรวจและประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมรายงานผลการตรวจประเมิน และเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๒. การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๒.๑. หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

(๑) เทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๒) เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|-------------|
| - นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| - ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ | เป็นกรรมการ |

มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนด ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้ง ให้จัดทำบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการ และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อการตรวจสอบ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลับกรอง เพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำวงเงินที่ได้มาพิจารณาจัดสรร ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใสโดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งนี้ จะต้องจ่ายไม่เกินกว่า อัตราที่กำหนดตามผลคะแนนประเมิน โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ขั้น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ ขั้น

๒) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีมาก
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดี

๓) กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีเด่น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีมาก
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดี

๒.๒ อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเกณฑ์ตามช่วงคะแนน ดังนี้

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

ทั้งนี้ หากเทศบาลใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

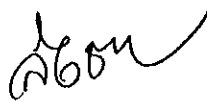
//๒) ให้นำ...

(๒) ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ จะต้องจ่ายเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้อื่นใด และไม่ให้นำเงินสะสมมาจ่าย

ข้อ ๕ เทศบาลใดที่ยื่นเสนอขอรับการประเมินเพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไว้แล้วตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิม ให้ถือว่าเป็นการยื่นเพื่อเสนอขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามประกาศนี้

กรณีเทศบาลใดที่ได้เสนอขอกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ไว้ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อนปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ และได้ดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จหรือยังไม่ได้เบิกจ่ายก็ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายลือชัย เจริญทรัพย์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี/ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปัตตานี

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
เพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(คะแนนเต็ม 90 คะแนน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

อปท.อำเภอ.....จังหวัด.....

คะแนนเต็ม	30
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้ คะแนน	คะแนน ที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>1. ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>☐ มากกว่าร้อยละ 90</p> <p>☐ มากกว่าร้อยละ 80</p> <p>☐ มากกว่าร้อยละ 70</p> <p>☐ มากกว่าร้อยละ 60</p> <p>☐ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป</p> <p>☐ ต่ำกว่าร้อยละ 50</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำเร็จของจำนวนโครงการจากแผนพัฒนาประจำปีที่ได้นำไปตั้งเป็นข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีในปีที่ขอรับการประเมินและได้มีการดำเนินการ</p> <p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ แผนพัฒนาสามปี ▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ▷ ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ▷ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง <p>2. สูตรการคำนวณ</p> $= \frac{\text{จำนวนโครงการที่ทำได้} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมดที่ปรากฏในแผนพัฒนาประจำปี}}$ <p>3. ตัวอย่าง</p> <p>องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 100 โครงการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปตั้งเป็นข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและได้ดำเนินการ จำนวน 85 โครงการ</p> $\begin{aligned} \text{คำนวณ} &= \frac{85 \times 100}{100} \\ &= \text{ร้อยละ 85} \\ &= 4 \text{ คะแนน} \end{aligned}$ <p>(นายสุรเกียรติ์ จิตะฐาน)</p>

ผู้คำนวณการเลื่อนเงินเดือนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>2. ผลสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองเมื่อเทียบกับทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี</p> <p>☐ เพิ่มขึ้นจากทะเบียนคุมตั้งแต่ร้อยละ 5 ขึ้นไป</p> <p>☐ เพิ่มขึ้นจากทะเบียนคุมไม่เกินร้อยละ 5</p> <p>☐ มากกว่าร้อยละ 90</p> <p>☐ มากกว่าร้อยละ 80</p> <p>☐ ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป</p> <p>☐ ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำเร็จการจัดเก็บรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง ได้แก่ ค่าภาษี และค่าธรรมเนียม แล้วนำจำนวนรายมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนกับจำนวน รายทั้งหมดในทะเบียนคุมภาษี หรือข้อมูลจากแผนที่ภาษี</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ทะเบียนคุมภาษี หรือค่าธรรมเนียม ▶ บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย ▶ รายงานแสดงรายรับรายจ่าย ▶ งบแสดงฐานะการเงิน (ปิดบัญชีรายรับรายจ่าย) <p>2. สูตรการคำนวณ</p> $= \frac{\text{จำนวนผู้ชำระภาษีที่เก็บได้} \times 100}{\text{จำนวนรายทั้งหมด}}$ <p>3. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีจำนวนผู้ชำระภาษี และค่าธรรมเนียมทั้งหมดในทะเบียนคุม จำนวน 250 ราย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียมได้จริงทั้งหมด จำนวน 220 ราย คิดเป็นคะแนน</p> $\text{คำนวณ} = \frac{100 \times 220}{250}$ $= \text{ร้อยละ 88}$ <p>คะแนนที่ได้ = 2 คะแนน</p>
<p>3. ผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 100</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 90</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 80</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 70</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 60</p> <p>☐ น้อยกว่าร้อยละ 50</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ณ วันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ต้องการประเมิน โดยใช้อัตราการเบิกจ่ายงบลงทุนเปรียบเทียบกับวงเงินงบลงทุนทั้งหมดในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปีจะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาใช้ในการคำนวณ ทั้งนี้ไม่รวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม</p> <p>รายจ่ายลงทุน หมายถึง รายจ่ายหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติการรับ งบประมาณ ประจำปี ▶ บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย

(นายสุรเกียรติ์ ชูตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>▷ รายงานแสดงรายรับรายจ่าย</p> <p>▷ ฎีกาเบิกเงินงบประมาณรายจ่าย</p> <p>2. สูตรการคำนวณ</p> $= \frac{\text{เงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่เบิกจ่าย} \times 100}{\text{วงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนทั้งหมด}}$ <p>3. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีงบลงทุนทั้งหมด จำนวน 15,500,000 บาท ณ วันที่ 30 กันยายน อปท. มีการเบิกจ่ายเงินลงทุน จำนวน 12,700,000 บาท</p> $\text{คำนวณ} = \frac{12,700,000 \times 100}{15,500,000}$ $= \text{ร้อยละ 81.94}$ <p>คะแนนที่ได้ = 4 คะแนน</p>
<p>4. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับ อปท. หรือหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ</p> <p>☐ มีจำนวน 6 โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป</p> <p>☐ มีจำนวน 5 โครงการ/กิจกรรม</p> <p>☐ มีจำนวน 4 โครงการ/กิจกรรม</p> <p>☐ มีจำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม</p> <p>☐ มีจำนวน 2 โครงการ/กิจกรรม</p> <p>☐ มีจำนวนต่ำกว่า 2 โครงการ/กิจกรรม</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่มีการบูรณาการหรือดำเนินการร่วมกับ อปท. อื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยต้องมีเนื้องานเป็นของ อปท. เองไม่น้อยกว่าร้อยละ 70</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <p>▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>▷ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม</p> <p>▷ MOU</p> <p>▷ รูปถ่าย</p> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>2.1 โครงการความปลอดภัยทางถนน</p> <p>2.2 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>2.3 โครงการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และการประณีตประยอม</p> <p>2.4 โครงการบ่อฝังกลบขยะ</p> <p>2.5 โครงการพระราชดำริ</p> <p>2.6 โครงการปิดทองหลังพระ</p> <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> <p style="text-align: right;">(นายสุรเกียรติ์ ชูตระกูล)</p> <p style="text-align: right;">ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>5. จำนวนโครงการ/กิจกรรมซึ่งเป็นการริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน</p> <p>☐ มีจำนวน 5 โครงการขึ้นไป</p> <p>☐ มีจำนวน 3 - 4 โครงการ</p> <p>☐ มีจำนวน 1 - 2 โครงการ</p> <p>☐ ไม่มี</p>	<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ริเริ่มหรือคิดเองเท่านั้น โดยอาจเป็นโครงการริเริ่มใหม่ หรือโครงการที่ได้ดำเนินการต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการ ของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ▷ รูปถ่าย วิดีโอ ▷ รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>2.1 โครงการเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>2.2 โครงการ Big Cleaning Day</p> <p>2.3 โครงการลดโลกร้อน</p> <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p>
<p>6. ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด</p> <p>โดย อปท. เสนอโครงการ/กิจกรรมจำนวน 1 โครงการ ภายในเดือนกันยายนของทุกปีต่อคณะกรรมการจังหวัดพิจารณา ซึ่งโครงการที่เสนอต้องมีความสอดคล้อง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนน โดยกำหนดค่าคะแนนไม่เกิน 5 คะแนน</p>	5		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่าง ๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอพร้อมตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนตามที่คณะกรรมการจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาร่วมกันกำหนดค่าคะแนน</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการ ของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ แผนพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ▷ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ▷ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง ▷ ฎีกาเบิกเงินงบประมาณรายจ่าย ▷ รายงานการประชุม ▷ รูปถ่าย <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>2.1 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>2.2 โครงการด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>2.3 โครงการด้านคุณภาพชีวิต</p> <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p>

(นายสุรเกียรติ์ นิตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

คะแนนเต็ม	25
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>1. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>☐ มากกว่าร้อยละ 95 ขึ้นไป</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 95</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 90</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 85</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 80</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 75</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 70</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 65</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 60</p> <p>☐ ไม่เกินร้อยละ 55</p> <p>☐ น้อยกว่าร้อยละ 50</p>	<p>10</p> <p>9</p> <p>8</p> <p>7</p> <p>6</p> <p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชนที่มารับบริการหรือติดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมิน โดยการจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากภายในหรือภายนอกพื้นที่จังหวัดเป็นหน่วยสำรวจ ทั้งนี้ต้องมีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจอย่างน้อย 4 งาน เช่น</p> <p>(1) งานด้านบริการกฎหมาย</p> <p>(2) งานด้านทะเบียน</p> <p>(3) งานด้านโยธา การขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้าง</p> <p>(4) งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ</p> <p>(5) งานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ</p> <p>(6) งานด้านการศึกษา</p> <p>(7) งานด้านเทศกิจ หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(8) งานด้านรายได้หรือภาษี</p> <p>(9) งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <p>(10) งานด้านสาธารณสุข</p> <p>(11) งานด้านอื่น ๆ</p> <p>ในการสำรวจและประเมินความพึงพอใจในแต่ละงานอย่างน้อยต้องมีการกำหนดกรอบงานที่จะประเมินประกอบด้วย</p> <p>(1) ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ</p> <p>(2) ความพึงพอใจต่อช่องทางการให้บริการ</p> <p>(3) ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ</p> <p>(4) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <p>➢ หนังสือรับรองผลสรุปคะแนนการประเมิน ความพึงพอใจจากสถาบันการศึกษา</p> <p>➢ แบบสำรวจความพึงพอใจที่ใช้ในการประเมิน</p> <p>➢ สถานที่ เอกสาร หรือหลักฐานที่แสดงถึงความพึงพอใจ</p> <p>➢ ตัวอย่างบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะ</p>

(นายสุรเกียรติ์ ชูธรรม)

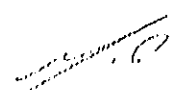
ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการบริการงานปกครองส่วนท้องถิ่น

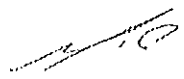
ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>2. สูตรการคำนวณ</p> $= \frac{\text{ผลรวมร้อยละของความพึงพอใจทุกด้าน}}{\text{จำนวนงานทั้งหมดที่ประเมิน}}$ <p>3. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดประเมินความพึงพอใจ 4 งาน ได้แก่ งานทะเบียน งานขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้าง งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ และงานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ โดยสถาบันการศึกษาได้ประเมินความพึงพอใจแล้วปรากฏว่าได้คะแนนความพึงพอใจในแต่ละงานตามลำดับ ดังนี้ ร้อยละ 75 ร้อยละ 50 ร้อยละ 80 และร้อยละ 90</p> $\begin{aligned} \text{คำนวณ} &= \frac{295}{4} \\ &= 73.75\% \\ \text{คะแนนที่ได้} &= 5 \text{ คะแนน} \end{aligned}$
<p>2. การบริการประชาชนในวันหยุดราชการ หรือนอกเวลาราชการ หรือออกหน่วยบริการเคลื่อนที่</p> <p>☐ ในวันหยุดราชการ และนอกเวลาราชการ</p> <p>☐ มีการให้บริการในวันหยุดราชการ</p> <p>☐ มีการให้บริการนอกเวลาราชการ</p> <p>☐ ไม่มีการให้บริการ</p> <p>(นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากผลการให้บริการ ประชาชนในวันหยุดราชการ (วันเสาร์หรืออาทิตย์) หรือนอกเวลาทำงานปกติในรอบปีที่เสนอขอรับการประเมิน</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ คำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ ▶ ประกาศประชาสัมพันธ์ ▶ แบบคำร้องยื่นเรื่องต่าง ๆ ▶ รูปถ่าย ▶ ฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณ <p>ฯลฯ</p> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดให้บริการในวันหยุดราชการ เฉพาะวันเสาร์ เวลา 08.30 - 12.00 น. ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2558 เป็นต้นไป เฉพาะงานทะเบียนเท่านั้น</p> <p>คะแนนที่ได้ = 2 คะแนน</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>3. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ</p> <p>3.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทราบ</p> <p>☐ มี 5 ช่องทางขึ้นไป</p> <p>☐ มี 2 - 4 ช่องทาง</p> <p>☐ ไม่มี</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือการประชาสัมพันธ์ หรือการประชาสัมพันธ์เรื่องต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อ โดยจะต้องเป็นการเผยแพร่ในรอบปีที่ขอรับการประเมิน</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ทาง Facebook , Line ▶ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน ▶ สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพดิจิทัล ▶ เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นพับ ป้ายโปสเตอร์ ▶ ประกาศ ▶ การประชาสัมพันธ์ ▶ การเผยแพร่ผ่านวิทยุ โทรทัศน์ เสียงตามสาย นสพ. ▶ การจัดงานแถลงข่าว <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และเป็นประจำผ่านช่องทาง ได้แก่ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพดิจิทัล และเสียงตามสาย</p> <p>คะแนนที่ได้ = 1 คะแนน</p>
<p>3.2 การรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชน</p> <p>☐ มีช่องทาง</p> <p>☐ ไม่มีช่องทาง</p> <p style="text-align: center;">(นายสุรเกียรติ์ วีตะฐาน)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ทาง Facebook , Line ▶ ทางเว็บไซต์หน่วยงาน ▶ ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ ▶ ตู้รับฟังความคิดเห็น ▶ ลานถวียน

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>า ล ๑</p> <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ได้แก่ เว็บไซต์หน่วยงาน ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ และตู้รับฟังความคิดเห็น</p> <p>คะแนนที่ได้ = 1 คะแนน</p>
<p>3.3 การนำข้อร้องเรียน และความเห็นของประชาชนไปประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าว</p> <p>☐ มี</p> <p>☐ ไม่มี</p>	<p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการนำข้อร้องเรียน และความเห็นของประชาชนไปดำเนินการวางแผน หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร็วและเหมาะสมหรือไม่ และดำเนินการแก้ไขอย่างไร</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ข้อร้องเรียนของประชาชน ▶ ผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหา ▶ รูปถ่าย ▶ หนังสือแจ้งถึงผู้ร้องให้ทราบ <p>2. ตัวอย่าง</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2558 ว่าถนนเข้าหมู่บ้านไม่มีไฟฟ้าทางสาธารณะ และหนักรถอาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นได้ ต่อมาสัปดาห์ถัดไป องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปติดตั้งไฟฟ้าทางสาธารณะ และตัดหญ้าริมทาง พร้อมทั้งได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ร้องทราบว่าได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว</p> <p>คะแนนที่ได้ = 1 คะแนน</p>
<p>4. ระดับความสำเร็จของโครงการดีเด่นตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี อปท. ดำเนินการเสนอโครงการดีเด่นหรือมีความสำคัญของท้องถิ่น จำนวน 1 โครงการต่อคณะกรรมการจังหวัด และดำเนินการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด</p> <p>4.1 ความโดดเด่นและความมุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ</p>			<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากโครงการดีเด่นหรือสำคัญของ อปท. ที่ได้ตกลงไว้กับคณะกรรมการจังหวัด โดยโครงการที่เสนอต้องเป็นโครงการดีเด่นหรือมีความสำคัญ และมีลักษณะเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี และมีคว ามยั่งยืนต่อเนื่อง สำหรับเกณฑ์การประเมินเป็นไปตามที่กำหนด</p> <p style="text-align: center;">(นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>4.1.1 ลักษณะความโดดเด่นของโครงการ</p> <p>☐ เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 4 ข้อขึ้นไป</p> <p>☐ เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 3 ข้อ</p> <p>☐ เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 2 ข้อ</p> <p>☐ ไม่มีการดำเนินการโครงการในลักษณะดังกล่าว</p> <p></p> <p>(นายสุรเกียรติ์ รุจิฐานะ)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>1</p> <p>0.75</p> <p>0.50</p> <p>0</p>		<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>1.1 เป็นโครงการที่ อบท. ได้ริเริ่มขึ้นมาใหม่หรือพัฒนาต่อยอดขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากการดำเนินงานของ อบท. อื่นในเขตจังหวัด</p> <p>1.2 เป็นโครงการที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยมีจำนวนผู้รับประโยชน์จากโครงการมากพอหรือเป็น/สำคัญพอที่จะแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้มีประโยชน์ มีความเหมาะสม และคุ้มค่า</p> <p>1.3 เป็นโครงการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน/ภาคประชาชน ในการตัดสินใจร่วมกันและร่วมมือกันในการดำเนินงานกับ อบท. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ</p> <p>1.4 เป็นโครงการที่สามารถเป็นต้นแบบให้กับ อบท. หน่วยงาน/องค์กร ต่าง ๆ ได้</p> <p>1.5 เป็นโครงการที่ได้รับสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญาหรือมาตรฐานอื่นที่ได้รับการรับรองจากทางราชการ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▷ โครงการ และรายละเอียด ▷ แผนพัฒนาสามปี ▷ รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ ▷ รายงานการประชุม ของชุมชน หรือภาคประชาชน ▷ เป็นศูนย์การเรียนรู้ ▷ หลักฐานการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญา ▷ ใบแสดงการรับรองมาตรฐาน ▷ ใบแสดงการรับรางวัล
<p>4.1.2 ความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ</p> <p>☐ มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ จำนวน 5 ข้อขึ้นไป</p> <p>☐ มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ จำนวน 3 - 4 ข้อ</p> <p>☐ มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการไม่เกิน 2 ข้อ</p> <p>☐ ไม่มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดในการดำเนินงาน</p>	<p>1</p> <p>0.75</p> <p>0.50</p> <p>0</p>		<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <p>1. ความไม่พร้อมของพื้นที่ในการดำเนินงาน</p> <p>2. ต้องทำความเข้าใจหรือขอความร่วมมือกับประชาชน หน่วยงานอื่น หรือพื้นที่ข้างเคียง</p> <p>3. มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการได้</p> <p>4. ต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>5. ต้องบริหารโครงการภายใต้ข้อจำกัด งบประมาณ หรือบุคลากร</p> <p>6. ต้องได้รับการรับรองการประเมินมาตรฐานจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>7. เป็นโครงการที่มีความยุ่งยากหรือมีข้อจำกัดนอกเหนือจากปัจจัยข้างต้นระบุ.....</p> <p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ บันทึกความร่วมมือ (MOU) ➢ ข้อบัญญัติท้องถิ่น ➢ รายงานผลกระทบสิ่งแวดล้อม ➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ➢ ผู้รับผิดชอบโครงการ ➢ ใบแสดงการรับรองมาตรฐาน
<p>4.2 ประโยชน์ของโครงการต่อประชาชนและสังคม</p> <p>4.2.1 จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์</p> <p>☐ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์เกินกว่าร้อยละ 90 ขึ้นไป</p> <p>☐ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ตั้งแต่ร้อยละ 80 - 90</p> <p>☐ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ตั้งแต่ร้อยละ 70 - 80</p> <p>☐ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ต่ำกว่าร้อยละ 70</p>	<p>1</p> <p>0.75</p> <p>0.50</p> <p>0</p>		<p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ รายชื่อผู้เข้าร่วมตามกลุ่มเป้าหมาย หรือประชาชนผู้ได้รับประโยชน์ ➢ การยืนยันข้อมูลจากผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ➢ ผลลัพธ์ของโครงการ
<p>4.2.2 การประเมินความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ต่อการดำเนินโครงการ</p> <p>☐ ประชาชนมีความพึงพอใจในโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p> <p>☐ มีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนโดยคณะกรรมการที่มีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ</p> <p>☐ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลโดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ</p> <p>☐ ไม่มีการดำเนินการใด ๆ</p>	<p>1</p> <p>0.75</p> <p>0.50</p> <p>0</p>		<p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ➢ รายงานผลการประเมินความพึงพอใจ <p style="text-align: center;">  (นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการแผนผังเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนกลาง </p>

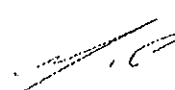
ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4.2.3 การนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน โปรแกรมฯ..... ☐ นำผลการประเมินไปปรับปรุงจำนวน 3 เรื่องขึ้นไป ☐ นำผลการประเมินไปปรับปรุงจำนวน 2 เรื่อง ☐ นำผลการประเมินไปปรับปรุงจำนวน 1 เรื่อง ☐ ไม่มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุง	0.50 0.40 0.30 0		๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น > ข้อเสนอแนะ และปัญหาในการดำเนินโครงการ > ผลการแก้ไขปัญหา
4.2.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ☐ มีการขยายผล หรือเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ อปท. อื่น ☐ มีการแลกเปลี่ยนรู้หรือขยายผลภายในองค์กร ชุมชน โดยมีการนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม ☐ มีช่องทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานองค์ความรู้ต่อสาธารณะ ☐ ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ อปท. อื่น	0.50 0.40 0.30 0		๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น > เป็นศูนย์การเรียนรู้ > เผยแพร่ผลงานทางวิทยุ โทรทัศน์ เว็บไซต์ > หนังสือขออนุญาตศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น > หนังสือเชิญเป็นวิทยากรบรรยายถ่ายทอดความรู้
4.2.5 เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงาน/องค์กรต่างพื้นที่ อปท. ☐ มีเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบบันทึกข้อตกลง (MOU) ☐ มีเครือข่ายพหุภาคี (ภาคประชาชน หน่วยงาน/องค์กร) เพื่อดำเนินโครงการระหว่างพื้นที่อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม ☐ มีความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงาน/องค์กรต่างพื้นที่ อปท. และมีความต่อเนื่อง ☐ ไม่มีความร่วมมือ	1 0.75 0.50 0		๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น > บันทึกข้อตกลง (MOU) > รายชื่อเครือข่าย หน่วยงาน หรือองค์กรที่เข้าร่วม  (นายสุรเกียรติ์ สิตะสุาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนกลาง

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>4.3 ความคุ้มค่าและความยั่งยืนของโครงการ</p> <p>4.3.1 ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ</p> <p>☐ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ และได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีเงินเหลือจากการดำเนินงานมากกว่าร้อยละ 5 ของงบประมาณที่ตั้งไว้</p> <p>☐ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ แต่ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>☐ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ และได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>☐ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ แต่ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>0.50</p> <p>0.40</p> <p>0.30</p> <p>0</p>		<p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ➢ บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย ➢ โครงการและรายละเอียดเป้าหมาย <p style="text-align: center;"> (นายสุรเกียรติ จิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>
<p>4.3.2 ความยั่งยืนของโครงการ</p> <p>☐ มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 3 ข้อ</p> <p>☐ มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 2 ข้อ</p> <p>☐ มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 1 ข้อ</p> <p>☐ ไม่มีการดำเนินการต่อเนื่อง</p>	<p>0.50</p> <p>0.40</p> <p>0.30</p> <p>0</p>		<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรเข้ามารับผิดชอบโครงการอย่างต่อเนื่อง ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2. สามารถเป็นต้นแบบและขยายผลหรือเผยแพร่ไปสู่สาธารณะในระดับท้องถิ่นหรือระดับประเทศ 3. มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องโดยไม่รับค่าตอบแทน <p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ คำสั่งมอบหมายผู้รับผิดชอบ หรือหน่วยงาน ➢ บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย ➢ เป็นศูนย์เผยแพร่การเรียนรู้
<p>4.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <p>4.4.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ ร่วมคิด/ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการ</p> <p>☐ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางขั้นตอนของการดำเนินการ</p>	<p>0.50</p>		<p>๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนผังขั้นตอนการดำเนินโครงการ ➢ รายงานการประชุมเวทีประชาชน ➢ หนังสือเชิญชวนประชาชนเข้าร่วมโครงการ ➢ ภาพถ่าย/ไฟล์ของหน่วยงาน เลียนตามลาย

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
☐ ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน เช่น ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ให้ความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของ อปท. ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ☐ ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ☐ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในโครงการ	0.40 0.30 0		
4.4.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการดำเนินโครงการ ☐ ดำเนินการได้ 3 ข้อ ☐ ดำเนินการได้ 2 ข้อ ☐ ดำเนินการได้ 1 ข้อ ☐ ไม่มีการดำเนินการใด	0.50 0.40 0.30 0		<p>เกณฑ์การประเมิน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินโครงการ โดยมีประชาชนร่วมเป็นกรรมการ 2. มีการติดตามประเมินผลโครงการโดยคณะกรรมการ 3. มีการติดตามประเมินผลโดยภาคประชาชน/องค์กรชุมชน (ที่ไม่ใช่คณะกรรมการ) <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ➢ รายงานการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ➢ รายงานการติดตามประเมินผลของของภาคประชาชน องค์กร หรือชุมชน <div style="text-align: center;">  (นายสุรเกียรติ์ สิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารานบุคคลส่วนท้องถิ่น </div>

คะแนนเต็ม	15
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>1. การประหยัดพลังงาน(ค่าไฟฟ้า) โดยลดปริมาณการใช้ลงร้อยละ 10 ของปริมาณการใช้มาตรฐาน</p> <p>☐ ลดลงร้อยละ 10</p> <p>☐ ลดลงร้อยละ 6 ขึ้นไป</p> <p>☐ ลดลงร้อยละ 2 ขึ้นไป</p> <p>☐ ลดลงไม่เกินร้อยละ 2</p> <p></p> <p>(นายสุรเกียรติ์ สิตะฐาน)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากการประหยัดค่าไฟฟ้าเทียบกับค่ามาตรฐานที่ได้จากการประมวลผลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดย อปท. ต้องดำเนินการบันทึกข้อมูลด้านพลังงานผ่าน WWW.e-Report.energy.go.th เป็นประจำทุกเดือน และครบทุกขั้นตอนที่กำหนด</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ผลคะแนนประเมินจาก WWW.e-Report.energy.go.th ▶ ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลในระบบว่าเป็นไปตามข้อเท็จจริงหรือไม่ ▶ ใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้า <p>2. สูตรการคำนวณ</p> <p>$= \frac{(90\% \text{ ของปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}{\text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}$</p>
<p>2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>☐ ยื่นเสนอสภาท้องถิ่นภายในวันที่ 15 ส.ค. และผ่านสภา 3 วาระ ภายในเดือน ส.ค.</p> <p>☐ ยื่นเสนอสภาท้องถิ่นภายในวันที่ 15 ส.ค. และผ่านสภา 3 วาระ ภายในเดือน ก.ย.</p> <p>☐ ยื่นเสนอสภาท้องถิ่นภายใน 15 ส.ค.</p> <p>☐ เสนอสภาท้องถิ่นหลังวันที่ 15 ส.ค.</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้ยื่นเสนอข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาท้องถิ่น</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ หนังสือยื่นเสนอญัตติ ▶ รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น ▶ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี
<p>3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี</p> <p>☐ เสร็จภายในเดือนมิถุนายน</p> <p>☐ เสร็จหลังเดือนมิถุนายน</p>	<p>2</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้ยื่นเสนอแผนพัฒนาประจำปีต่อสภาท้องถิ่นภายในระยะเวลาที่ระบีกกหนด</p> <p>๒. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<ul style="list-style-type: none"> ➢ หนังสือยื่นเสนอ ➢ รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น ➢ แผนพัฒนาประจำปี
4. ระดับความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างงบลงทุนของโครงการที่มีมูลค่าสูงสุด ☐ มีเงินเหลือจ่าย ☐ ไม่มีเงินเหลือจ่าย	3 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลประกาศจัดซื้อจัดจ้างของงบลงทุนที่มีมูลค่าวงเงินโครงการสูงสุดในปีที่ขอรับการประเมิน ว่ามีเงินเหลือจ่ายจากการจัดซื้อจัดจ้างหรือไม่ ๕. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น <ul style="list-style-type: none"> ➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ➢ ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ➢ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง
5. ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบท. (e - LAAS) ☐ มีการบันทึกข้อมูลครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ☐ มีการบันทึกข้อมูลครบถ้วน และจัดทำย้อนหลังไม่เกิน 6 เดือน ☐ มีการบันทึกข้อมูลย้อนหลังแต่ไม่เป็นปัจจุบัน ☐ มีการบันทึกข้อมูลไม่ถึงงบประมาณรายจ่ายประจำปี ☐ ไม่มีการบันทึกข้อมูล	4 3 2 1 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อบท. (e - LAAS) ณ วันสิ้นปีงบประมาณของปีทีขอรับการประเมิน ทุกระบบว่าข้อมูล จำนวน ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันหรือไม่ ๕. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น <ul style="list-style-type: none"> ➢ รายงาน หรือเอกสารที่พิมพ์จากระบบ e - LAAS ➢ โปรแกรม e - LAAS

(นายสุรเกียรติ์ รุจิฐานะาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

คะแนนเต็ม	20
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
<p>1. การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>1.1 มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>☐ มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>☐ มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ แต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>☐ ไม่มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาเชิงคุณภาพ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีกระบวนการการจัดทำ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร 2. มีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล 3. มีนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง 4. มีนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) <p>✖ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ แผนอัตรากำลังสามปี ▶ จากการชี้แจง หรืออธิบายขั้นตอนการจัดทำจากผู้รับผิดชอบ
<p>1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>☐ มีการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>☐ มีการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ อปท. แต่ยัง ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>☐ ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ</p> <p>พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2. มีการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน 3. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) และใช้ประกอบการสรรหา แต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง 4. มีการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ(Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) 5. มีการสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร 6. มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 7. มีการวางแผนคน ก้าวหน้าในสายอาชีพ <p>✖ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p>

(นายสุรเกียรติ์ ชูตระกูล)

ผู้อำนวยการแผนส่งเสริมการบริหารงานบุคคล อบจ.น่าน

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<ul style="list-style-type: none"> ▶ แผนกัตร ทำสำเนา ▶ การชี้แจง หรืออธิบายผลสำเร็จจากผู้รับผิดชอบ ▶ สวัสดิการภายในองค์กรนอกเหนือจากของทางราชการ ▶ หลักฐานการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
<p>1.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>☐ มีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>☐ มีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อปท. แต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>☐ ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการนำสมรรถนะมาประกอบในการพัฒนา 2. มีการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) 3. มีการจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) และมีการดำเนินการตามแผนจริงครอบคลุมอย่างน้อย 80% ของบุคลากรทั้งหมด 4. มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม 5. มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม (Return on Investment in Training) 6. มีกระบวนการจัดทำแผนงานด้าน KM ที่เหมาะสมกับองค์กร <p>๗. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ แผนการฝึกอบรม ▶ จากการชี้แจงหรืออธิบายจากผู้รับผิดชอบ ▶ ข้อมูลสำรวจความต้องการฝึกอบรม ▶ KM ของ อปท. ▶
<p>1.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล</p> <p>☐ มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>☐ มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคลของ อปท. แต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้</p> <p>☐ ไม่มีการดำเนินการ</p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ 2. มีกิจกรรมส่งเสริม หรือช่องทางในการรับฟังข้อร้องเรียนต่างๆ ในกรณีที่มีผู้ได้รับความไม่เป็นธรรมด้านทรัพยากรบุคคล 3. มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. มีกิจกรรมพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล 5. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล <p>๗. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ</p>

(นายสุรเกียรติ์ ฐิตะฐาน)

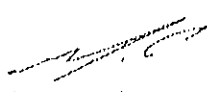
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนกลาง

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น <ul style="list-style-type: none"> ➢ โครงการหรือกิจกรรม รูปถ่าย ➢ ข้อเท็จจริงสถานที่ทำงาน ➢ หนังสือร้องเรียน
2. การจัดการสารสนเทศ 2.1 ระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการของ อปท. ☐ มีระบบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ☐ มีระบบสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรแต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ☐ ไม่มีระบบที่สนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร	3 2 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามหรือประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร 2. มีระบบการรายงานผล และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย 3. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร และจัดการความเสี่ยง 4. มีการนำระบบสารสนเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน 5. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้าน Competency ของบุคลากรทุกตำแหน่งที่องค์กรต้องการและที่บุคลากรทุกคนมีอยู่ (Competency Inventory) 6. มีระบบสารสนเทศที่เก็บข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 7. ระบบสารสนเทศที่สามารถ Share ข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องภายนอกองค์กรได้ 8. มีการนำระบบสารสนเทศมาตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (เช่น การลดขั้นตอนและการอำนวยความสะดวกแก่พนักงานและผู้รับบริการภายในองค์กร หรือลดต้นทุนการผลิตหรือต้นทุนการให้บริการ) 9. มีระบบ Back Office ที่สามารถ Share ข้อมูลระหว่างหน่วยงานอื่นภายในองค์กรได้ 10. มีการนำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนได้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ➢ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น <ul style="list-style-type: none"> ➢ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

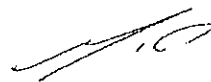
(นายสุรเกียรติ์ วีตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>▷ การแสดงผลรายงานผลการจัดเก็บข้อมูลจากระบบสารสนเทศ</p>
<p>2.2 มีการจัดแผนแม่บทสารสนเทศ (IT Master Plan)</p> <p>☐ มีการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศของ อปท.</p> <p>☐ ไม่มีการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ</p>	<p>2</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท.</p> <p>๒๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <p>▷ แผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
<p>2.3 มีระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย</p> <p>☐ มีฐานข้อมูลที่ทันสมัย และจัดอย่างเป็นระบบ</p> <p>☐ ไม่มีการจัดเก็บฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ</p>	<p>2</p> <p>0</p>		<p>ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ ที่พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถค้นหาข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. สำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว 2. ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้สนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี (ต้องมีตัวอย่างการนำมาใช้) 3. ระบบฐานข้อมูลสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (ต้องมีตัวอย่างการนำมาใช้ประกอบการสื่อสารองค์ความรู้จริง) 4. ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของ อปท. <p>๒๕ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <p>▷ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>▷ ตรวจสอบการใช้งานจริง</p> <p>▷ ตัวอย่างฐานข้อมูลจากระบบ</p>
<p>3. การลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ</p> <p>ให้อปท. ดำเนินการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการให้บริการหรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ จากระบบ 1 โครงการ แผนลดขั้นตอนการให้บริการ เช่นลดค่าและประเมินผลตามตัวชี้วัด ดังนี้</p>			<p>(นายสุรเกียรติ์ รุ่งธนากร)</p> <p>ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริการงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</p>

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
3.1 การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาอนุญาต อนุมัติ หรือปฏิบัติราชการในเรื่องที่ให้บริการประชาชน ☐ มีการมอบอำนาจ ☐ ไม่มีการมอบอำนาจ	1 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีการออกคำสั่ง การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาเห็นชอบ อนุญาต หรืออนุมัติ ๕. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น > โครงการ และรายละเอียด > คำสั่ง > ฐานกฎหมาย หรือกฎที่มอบอำนาจ
3.2 การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อลดขั้นตอนหรือปรับปรุงการให้บริการและรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ ☐ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน และมีการลดขั้นตอน หรือปรับปรุง หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ ☐ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน แต่ไม่มีการลดขั้นตอน หรือปรับปรุง หรือรักษามาตรฐานระยะเวลา ☐ ไม่มีการแต่งตั้งคณะทำงาน	2 1 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการดังกล่าว ๕. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น > โครงการ และรายละเอียด > คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่เป็นปัจจุบัน > รายงานการประชุม > สรุปผลการดำเนินงาน
3.3 การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ☐ มีการอำนวยความสะดวก จำนวน 5 ช่องทางขึ้นไป ☐ มีการอำนวยความสะดวก จำนวน 1 - 4 ช่องทาง ☐ ไม่มีช่องทางการอำนวยความสะดวก  (นายสุรเกียรติ์ วีตะฐาน) หน่วยงานฝ่ายส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนกลาง	2 1 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีช่องทางอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างไร ดังนี้ 1. มีแผนผังแนะนำขั้นตอนยื่นเรื่องจัดตั้งราชการ 2. มีระบบการยื่นเรื่องผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือผู้รับผิดชอบคอยให้คำแนะนำในการติดต่อ 4. มีการให้บริการล่วงหน้าก่อนเวลาทำการหรือช่วงพักเที่ยง หรือในวันหยุดราชการ 5. มีกล่อง / ตู้รับฟังความคิดเห็น 6. มีแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ และสื่อกลางการขอแบบฟอร์ม

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			<p>๖. เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการขอตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ แผนผังขั้นตอนการยื่นเรื่อง ➢ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการยื่นเรื่อง ➢ จุดติดตั้งกล่อง/ตู้รับฟังความคิดเห็น ➢ จุดกรอกคำร้องและตัวอย่าง ➢ คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงาน



(นายสุรเกียรติ์ จิตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลฯ ปี ๖๖

บัญชีเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ในระดับความขั้นสูง)

การประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๘

หน่วยงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	ดำรงตำแหน่ง/ ระดับปัจจุบัน	เงินเดือน ปัจจุบัน	เงินเดือน เมื่อเลื่อน ระดับแล้ว	ตำแหน่งใหม่/ เลขที่ตำแหน่ง	เงื่อนไข					มติ ก.ท.จ.	คำชี้แจง ในการ บริหารงาน บุคคล
							มีคุณสมบัติ เฉพาะ	อยู่ในระดับตำแหน่ง			เงินเดือน ขั้นต่ำของ ระดับที่จะเลื่อน		
								ปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๒ ปี					
									ปกติ	ทวีคูณ			
ท.จ. ระดับ ๑๑	๑. น.ส. อารี คล้ายกุ่ม	จพง.ธุรการ ๓ กองคลัง ๐๔-๐๒๑๒-๐๐๑	๓ ก.พ.๕๗	๑๓,๓๑๐	๑๔,๐๓๐	จพง.ธุรการ ๔ กองคลัง ๐๔-๐๒๑๒-๐๐๑	ตำแหน่ง	๑ ปี	๑ ปี	๒ ปี	เห็นชอบ ไม่ก่อนวันที่ ๓ ก.พ.๕๘	๓๙.๗๔	
							๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐			
ท.จ. ระดับ ๑๒	๒. น.ส. ชาริยะห์ ลิเต๊ะ	นักพัฒนาชุมชน ๔ กองสวัสดิการสังคม ๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	๓ ก.พ.๕๗	๑๓,๘๘๐	๑๔,๘๕๐	นักพัฒนาชุมชน ๕ กองสวัสดิการสังคม ๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	๑ ปี	๑ ปี	๑ ปี	๒ ปี	เห็นชอบ ไม่ก่อนวันที่ ๓ ก.พ.๕๘	๓๙.๗๔	
							๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐			
ท.จ. ระดับ ๑๓	๓. น.ส. ศิริพร เวียงไคกา	นักวิชาการคลัง ๔ กองคลัง ๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	๒๓.๑๕๖	๑๕,๔๔๐	๑๖,๒๔๐	นักวิชาการคลัง ๕ กองคลัง ๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	๑ ปี	๑ ปี	๑ ปี	๒ ปี	เห็นชอบ ไม่ก่อนวันที่ ๒๖ ม.ค.๕๘	๓๑.๔๕	
							๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐			
ท.จ. ระดับ ๑๔	๔. น.ส. อวิวรรณ ช่วยบุญสิทธิ์	จพง.ทะเบียน ๓ สำนักงานปลัดเทศบาล ๐๑-๐๒๑๔-๐๐๑	๓ ก.พ.๕๗	๑๓,๐๗๐	๑๓,๗๖๐	จพง.ทะเบียน ๔ สำนักงานปลัดเทศบาล ๐๑-๐๒๑๔-๐๐๑	๑ ปี	๑ ปี	๑ ปี	๒ ปี	เห็นชอบ ไม่ก่อนวันที่ ๓ ก.พ.๕๘	๓๙.๑๑	
							๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐			
ท.จ. ระดับ ๑๕	๕. นายชัยยุทธ แวดอเสาะ	จพง.ธุรการ ๓ สำนักงานปลัดเทศบาล ๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	๒๕ พ.ย.๕๓	๑๕,๐๖๐	๑๖,๐๓๐	จพง.ธุรการ ๔ สำนักงานปลัดเทศบาล ๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	๑ ปี	๑ ปี	๑ ปี	๒ ปี	เห็นชอบ ไม่ก่อนวันที่ ๔ ก.พ.๕๘	๓๙.๐๒	
							๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐			

บัญชีเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (นอกกระดับความขึ้นต้น)

การประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕

ประเภท	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	คุณสมบัติของผู้ประเมินฯ				ตำแหน่งใหม่/ เลขที่ตำแหน่ง	เงื่อนไข							มติ ก.ท.จ.		
			ดำรงตำแหน่ง ระดับปัจจุบัน	เงินเดือน ปีงบประมาณ ที่ผ่านมา	เงินเดือน ปัจจุบัน	เงินเดือน เมื่อเลื่อน ระดับแล้ว		มีคุณสมบัติ เฉพาะ ตำแหน่ง	อยู่ในระดับต่ำกว่า ระดับที่จะเลื่อน ไม่น้อยกว่า ๒ ปี			ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง ในสายงาน				คะแนน ประเมิน งานบุคคล	ค่าใช้จ่าย
									ปกติ	ทวีคูณ	รวม	ปกติ	ทวีคูณ	รวม			
ท.จ. โคกโพธิ์ไชย	๑. นายสาธิต โคกโพธิ์ไชย	นักพัฒนาชุมชน ๕ ๐๘-๐๗๐๔-๐๐๑	๒ ร.ค.๕๖	๒๐,๐๔๐	๒๐,๗๗๐	๒๒,๐๔๐	ศ.บ.บ. การพัฒนาชุมชน	๑ ปี ๓ วัน	๑ ปี ๓ วัน	๒ ปี ๖ วัน	๕ ปี ๗ เดือน	๕ ปี ๑๕ วัน	๑๑ ปี ๓ เดือน	๓๗.๓๑	เห็นชอบ วันที่ ๔ ร.ค.๕๗		
ท.จ. หนองเรือ	๒. นางวนิดา นวลจิต	นักการเงินและบัญชี ๕ ๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	๑ ร.ค.๕๔	๑๘,๕๕๐	๑๙,๓๐๐	๒๐,๓๖๐	บ.ร.บ. การเงินและบัญชี	๓ ปี ๒ เดือน	๓ ปี ๒ เดือน	๓ ปี ๔ วัน	๓ ปี ๒ เดือน	๓ ปี ๒ เดือน	๖ ปี ๔ เดือน	๓๘.๗๐	เห็นชอบ		
ท.จ. บ้านฝาง	๓. นางเสาวจิต นวลจิต	นักการเงินและบัญชี ๕ ๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	๓ ร.ค.๕๔	๑๗,๒๐๐	๑๗,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	บ.ร.บ. การเงินและบัญชี	๓ ปี ๒ เดือน	๓ ปี ๒ เดือน	๓ ปี ๒ วัน	๓ ปี ๒ เดือน	๓ ปี ๒ วัน	๖ ปี ๑๑ เดือน	๓๗.๐๒	เห็นชอบ		
ท.จ. บ้านฝาง	๔. น.ส.นิศาภรณ์ ไชยแสง	นักการเงินและบัญชี ๕ ๐๘-๐๓๐๗-๐๐๓	๔ ร.ค.๕๔	๑๖,๘๘๐	๑๗,๕๕๐	๑๘,๕๕๐	ศ.บ.บ. การเงินและบัญชี	๓ ปี ๕ เดือน	๓ ปี ๕ เดือน	๓ ปี ๒๗ วัน	๓ ปี ๕ เดือน	๓ ปี ๒๗ วัน	๘ ปี ๒ เดือน	๓๗.๐๒	เห็นชอบ วันที่ ๓ ร.ค.๕๘		

บัญชีเลือนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (นอกกระดัดควาขั้สูง)

การประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๘

รายนามผู้สมัคร	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	คุณสมบัติของผู้ขอประเมินฯ					ตำแหน่งใหม่/ เลขที่ตำแหน่ง	เงื่อนไข						มติ ก.ท.จ.
			ดำรงตำแหน่ง ระดับปัจจุบัน เมื่อ ที่แล้วมา	เงินเดือน ปัจจุบัน	เงินเดือน เมื่อเลื่อน ระดับแล้ว	มีคุณสมบัติ เฉพาะ ตำแหน่ง	อยู่ในระดับต่ำกว่า ระดับที่จะเลื่อน ไม่น้อยกว่า ๒ ปี		ระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่ง ในสายงาน (ปี)			คะแนน ประเมิน งานบุคคล			
							ปกติ		ทวีคูณ	รวม	ปกติ		ทวีคูณ	รวม	
ร.ม. ปัทมาภรณ์ พรหมรัตน์	๑. น.ส.พรวิภาณี พรหมรัตน์	จ.ท.ท.ร													

บัญชีรายละเอียดการเสนอขอให้พิจารณาการโอนพนักงานเทศบาลในการประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๘

หน่วยงาน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง ส่วนราชการปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ ขอโอน	รายการ ดำรง ตำแหน่ง ในเทศบาล	เงื่อนไข						มติ ก.ท.จ.	หมายเหตุ
					ตำแหน่ง ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง	จำนวน ว่าง		
ทต.เมือง	นางจิรายุ นุ้ยสนอง	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ อำเภอเมือง ๓๗,๔๐๐ บาท ร.พ.ปัตตานี ส.ง.ส.๓๗,๔๐๐ บาท กระทรวงสาธารณสุข	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ อำเภอเมือง ๓๗,๔๐๐ บาท ร.พ.ปัตตานี ส.ง.ส.๓๗,๔๐๐ บาท กระทรวงสาธารณสุข	-	ว่าง	ไม่มี	/	/	๓๗.๐๒	/	เห็นชอบ	
ทต.เมือง	นางสุวิมล นุ้ยสนอง	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ อำเภอเมือง ๓๗,๔๐๐ บาท ร.พ.ปัตตานี ส.ง.ส.๓๗,๔๐๐ บาท กระทรวงสาธารณสุข	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ อำเภอเมือง ๓๗,๔๐๐ บาท ร.พ.ปัตตานี ส.ง.ส.๓๗,๔๐๐ บาท กระทรวงสาธารณสุข	๖ ปี	ว่าง	ไม่มี	/	/	๓๔.๐๐	/	เห็นชอบ	
ทต.เมือง	นางสุวิมล นุ้ยสนอง	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ อำเภอเมือง ๓๗,๔๐๐ บาท ร.พ.ปัตตานี ส.ง.ส.๓๗,๔๐๐ บาท กระทรวงสาธารณสุข	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ อำเภอเมือง ๓๗,๔๐๐ บาท ร.พ.ปัตตานี ส.ง.ส.๓๗,๔๐๐ บาท กระทรวงสาธารณสุข	๘ ปี	ว่าง	ไม่มี	/	/	-	/	เห็นชอบ	
ทต.เมือง	นางสุวิมล นุ้ยสนอง	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ อำเภอเมือง ๓๗,๔๐๐ บาท ร.พ.ปัตตานี ส.ง.ส.๓๗,๔๐๐ บาท กระทรวงสาธารณสุข	นักส่งเสริมเศรษฐกิจ อำเภอเมือง ๓๗,๔๐๐ บาท ร.พ.ปัตตานี ส.ง.ส.๓๗,๔๐๐ บาท กระทรวงสาธารณสุข	-	ว่าง	ไม่มี	/	/	๓๔.๐๐	/	เห็นชอบ	

บัญชีรายละเอียดในการขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้าง
ในการประชุม ก.ท.จ. จังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๕

ที่	เทศบาล	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	พนักงานจ้าง		ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	สังกัด	ค่าตอบแทน (บาท)	ระยะเวลาจ้าง	ค่าใช้จ่าย บริหาร งานบุคคล (%)	มติ ก.ท.จ.	หมายเหตุ
				ทั่วไป	ภารกิจ								
๑	ทม.ปัตตานี	น.ส.นัยน้อย แก้วละเอียด	ป.ตรี	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๖-๑๕๕	กอง สาธารณสุขฯ	๕,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ	
๒	ทม.ปัตตานี	นางรอนันต์ นวลผล	ปวส.บัญชี	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๖-๑๕๕	กอง สาธารณสุขฯ	๕,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ	
๓	ทม.ปัตตานี	นางละปิยะ หะยียูโซ๊ะ	อ.ท. คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๖-๑๗๗	กอง สาธารณสุขฯ	๕,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ	
๔	ทม.ปัตตานี	นางยุพดี ศิริกรณ์	ม.๖	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๖-๑๕๕	กอง สาธารณสุขฯ	๕,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ	
๕	ทม.ปัตตานี	น.ส.กัณธิดา ลีนทอง	บธ.บ. เทคโนโลยี สารสนเทศ ทางธุรกิจ	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๕-๐๗๗	กองช่าง	๕,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ	

๑	ทต.ปัตตานี	น.ส.จุฬาลักษณ์ วัฒนรัชกิจ	ศส.บ. สังคม วิทยาและ มานุษยวิทยา	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๖-๑๔๙	กอง สาธารณสุขฯ	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ
๒	ทต.ปัตตานี	น.ส.อุมาพร มุ่งแสง	น.ป.สาย	✓		คนงานทั่วไป	จ ๑๑-๒๕๓	กองสวัสดิการ สังคม	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ
๓	ทต.ปัตตานี	นางวิชุดา บุญฤทธิ์	บธ.บ.บริหาร ทรัพยากร มนุษย์	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๕-๑๔๕	กองช่าง	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ
๔	ทต.ปัตตานี	น.ส.สุมทอง เขื่อนมยุ	ปว.การตลาด	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๔-๐๖๔	กองคลัง	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ
๕	ทต.ปัตตานี	นายวัชรินทร์ หะยีดาเยะ	ศส.บ.นิเทศ ศาสตร์	✓		พนักงานขับรถยนต์	จ ๑๑-๒๕๒	กองสวัสดิการ สังคม	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ
๖	ทต.ปัตตานี	นายบูรฮาน มะมูช	ปวช.	✓		พนักงานขับรถยนต์	จ ๐๘-๒๒๐	กองการศึกษา	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ
๗	ทต.ปัตตานี	นางอามิฮะ มานา	อ.วท. คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๙-๒๒๒	กองการประปา	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๒	เห็นชอบ
๘	ทต.ยะหริ่ง	นางเจาเดาะห์ บาราเฮง	ประถมศึกษา	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๘-๐๒๙	กองการศึกษา	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๐๗	เห็นชอบ

๑๔	ทศ.ยะหริ่ง	นายมะมาเสา ปาราสะ	-	✓		คนงานประจำรถขยะ	จ ๐๖-๐๑๔	กอง สาธารณสุข	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.พ.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๗.๖๗	เห็นชอบ	
๑๕	ทศ.ชะลุบัน	นายด้ลัน เจ๊ะคือละ	ม.ปลาย	✓		คนงานทั่วไป	จ ๐๕-๐๓๘	กองช่าง	๙,๐๐๐	ไม่เกิน ๑ ปี (ทำสัญญาจ้าง ไม่ก่อนวันที่ ก.พ.จ. ให้ ความเห็นชอบ)	๓๙.๗๔	เห็นชอบ	