*ฉบับแก้ไข

ด่วนที่สุด

ที่ ปน ๐๐๒๓.๔/ว ๖๓๒๙

ศาลากลางจังหวัดปัตตานี
ถนนเดชา ปน ๙๔๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี และนายกเทศมนตรีเมืองตะลุบัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๙๐๖ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

๒. แนวทางและแบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) จำนวน ๑ ชุด

๓. แบบสรุปผลการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) จำนวน ๑ ชุด

๔. สำเนาคำสั่งจังหวัดปัตตานี ที่ ๐๒๖๐๓๔ /๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่า นายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) เพิ่มเติมจากการประเมินปกติประจำปี โดยมีประเด็นการประเมินผู้บริหาร ๑๐ ประเด็น และให้มีการประเมินทุก ๖ เดือน จึงขอให้อำเภอและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. ให้อำเภอแจ้งคำสั่งให้คณะทำงานประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอทราบและดำเนินการตามคำสั่ง

๓. ให้คณะทำงานประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ ตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินตนเองของนายกเทศมนตรีตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ แล้วสรุปนำส่งจังหวัดปัตตานีภายในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๒

๔. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑) รายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้าทุกเดือนในประเด็นที่ ๑ การลดพลังงานผ่านระบบ e - report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงานกระทรวงพลังงาน ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเข้าดูชื่อบัญชีผู้ใช้งานและรหัสผ่านได้ทางเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จะใช้ผลการประเมินรายเดือนเฉลี่ยในแต่ละรอบ โดยรอบที่ ๑ นับตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๑ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และรอบที่ ๒ นับตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ – สิงหาคม ๒๕๖๒

๒) ให้ผู้บริหารท้องถิ่นประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็นที่ ๒ มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ – ประเด็นที่ ๑๐ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration) ตามแบบรายงานที่กำหนด และจัดส่งผลการประเมินตนเองให้กับคณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ

/๓) ให้ดาวน์โหลด

๓) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดาวน์โหลดรายละเอียดแนวทางและแบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ได้ทางเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี (www.pattanilocal.go.th) หัวข้อ “หนังสือราชการ” เพื่อดำเนินการประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็นที่ ๒ มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ – ประเด็นที่ ๑๐ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

๔. ให้อำเภอรายงานผลการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ตามแบบรายงานที่กำหนด สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี เทศบาลเมืองปัตตานี และเทศบาลเมืองตะลุบัน ให้ส่งกับเลขานุการคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัดโดยตรง ดังนี้

๑) รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ภายในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๒

๒) รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยหรือมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการให้ติดต่อสอบถามได้ที่ กลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๗๓๓๔-๙๕๑๙ ต่อ ๑๐๘

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายไกรศร วิศิษฎ์วงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี
กลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์
โทร. ๐-๗๓๓๔-๙๕๑๙ ต่อ ๑๐๘
โทรสาร ๐-๗๓๓๓-๖๕๘๑
ผู้ประสานงาน : นางสาวนัฐวีณ์ มีคุณวิเศษ โทร. ๐๙-๗๒๙๕-๔๑๕๓

ฝ.บห.
กง.บถ.
กง.สส.
กง.กม.
กง.กง.

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๙๐๖

สถ. ปัตตานี
รับที่ 2426
วันที่ 14 มี.ค. 2562
เวลา 10.03 น.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๑/๒๔๗ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางและแบบประเมินผู้บริหารองค์การ จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสรุปผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) เพิ่มเติมจากการประเมินปกติประจำปี โดยมีประเด็นการประเมินผู้บริหาร ๑๐ ประเด็น และให้มีการประเมินทุก ๖ เดือน

เพื่อให้การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งรายละเอียดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาเพื่อทำความเข้าใจรายละเอียดแนวทาง หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓

๒. ให้แต่งตั้งคณะทำงานระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ดังนี้

๑) คณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นหัวหน้าคณะทำงาน มีหน้าส่วนราชการระดับจังหวัด ซึ่งอยู่ในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ระดับจังหวัด) (ก.จ.จ.) และ/หรือ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ระดับจังหวัด) (ก.ท.จ.) และ/หรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ระดับจังหวัด) (ก.อบต.จ.) จำนวน ๒ – ๔ คน เป็นคณะทำงาน และมีท้องถิ่นจังหวัดเป็นคณะทำงานและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นให้กับผู้ว่าราชการจังหวัด

๒) คณะกรรมการตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอหรือปลัดอำเภอ ซึ่งประกอบด้วยนายอำเภอ เป็นหัวหน้าคณะทำงาน มีหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอหรือปลัดอำเภอที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๒ – ๔ คน เป็นคณะทำงาน และมีท้องถิ่นอำเภอเป็นคณะทำงานและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินตนเองของผู้บริหารท้องถิ่นส่งให้กับคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด เพื่อดำเนินการกลั่นกรองผลการประเมินก่อนเสนอให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามประเมิน

/๓. ให้แจ้งองค์กร..

๓. ให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑) รายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้าทุกเดือนในประเด็นข้อ (๑) การลดพลังงานผ่านระบบ e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเข้าดูชื่อบัญชีผู้ใช้งานและรหัสผ่านได้ทางเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จะใช้ผลการประเมินรายเดือนเฉลี่ยในแต่ละรอบ โดยรอบที่ ๑ นับตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๑ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และรอบที่ ๒ นับตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ – สิงหาคม ๒๕๖๒

๒) ให้ผู้บริหารท้องถิ่นประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็นที่ ๒ มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ – ประเด็นที่ ๑๐ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Integration) ตามแบบรายงานที่กำหนด และจัดส่งผลการประเมินตนเองให้กับคณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ

๓) ให้ดาวน์โหลดรายละเอียดแนวทางและแบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ได้ทางเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (www.dla.go.th) หัวข้อ “หนังสือราชการ” ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินการประเมินตนเอง (Self Assessment) ในประเด็นที่ ๒ มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ – ประเด็นที่ ๑๐ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Integration)

๔. ให้จังหวัดรายงานผลการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบ ดังนี้ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ภายในวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒ และรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ภายในวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ และรายงานผ่านช่องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ localreport.dla@gmail.com ในรูปแบบ Excel อีกทางหนึ่งด้วย

ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยหรือมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการให้ติดต่อสอบถามได้ที่ ส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หมายเลขโทรศัพท์ ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๒๓๑๒, ๒๓๒๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทวี เสริมภักดีกุล)
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
ส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๒๓๑๒,๒๓๒๒
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๖๙๕๖

ส๗๓.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขรับ 9472
วันที่ ๑๔ ก.พ. 2562
เวลา.....

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๑๒๐๑/๒๔ ๗

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก
กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ
๒. แบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)
๓. แบบสรุปผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น

กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
เลขรับ 2806
วันที่ ๑๔ ก.พ. ๒๕๖๒
เวลา 17.55 น.

ตามที่นายกรัฐมนตรีได้มีข้อสั่งการเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการประเมินผู้บริหารองค์การเพิ่มจากการประเมินปกติประจำปี โดยให้มีการประเมินทุก ๖ เดือน และปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้รับความร่วมมือจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกเมืองพัทยา และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอส่งแนวทางการประเมิน แบบประเมิน และแบบสรุปผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาเพื่อประกอบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ – ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

สบต.
เลขรับ 80
วันที่ ๑๔ ก.พ. ๒๕๖๒
เวลา.....

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ)
รองเลขาธิการ ก.พ.ร.
ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร.

กองติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ
โทร. ๐ ๒๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๙๙ (นางสาวนรินทร์ธรฯ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๗๙
www.opdc.go.th

แนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ
(ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่มา

การประเมินผู้บริหารองค์การเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดแนวทางประเมินผู้บริหารองค์การเพิ่มจากการประเมินปกติประจำปี โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ผู้บริหารท้องถิ่น และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

สำหรับการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในรอบการประเมินที่ ๒ (ระหว่าง ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) โดยได้รับความร่วมมือจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น และสรุปผลการประเมินให้กับสำนักงาน ก.พ.ร.

การประเมินผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีแนวทางการประเมิน ดังนี้

๑. การประเมินผู้บริหารองค์การ ดำเนินการปีละ ๒ รอบ ดังนี้
   - รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒
   - รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๒. กลุ่มเป้าหมายผู้บริหารท้องถิ่น ได้แก่
   - นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (๗๖ คน)
   - นายกเทศมนตรี (เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล) (๒,๔๔๑ คน)
   - นายกเมืองพัทยา (๑ คน) และ
   - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๕,๓๓๓ คน)

๓. กรอบการประเมิน ประกอบด้วย ๑๐ ประเด็น ประกอบด้วย
   ๑. การลดพลังงาน* (ไฟฟ้า)
   ๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน
   ๓. การประหยัดงบประมาณ
   ๔. การกำกับดูแลการทุจริต
   ๕. ภาวะผู้นำ
   ๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ
   ๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ
   ๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ
   ๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
   ๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

   หมายเหตุ : เกณฑ์การให้คะแนนใช้แบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน (๖ เดือน/๑๒ เดือน) ยกเว้นประเด็นที่ ๓ การประหยัดงบประมาณ

๔. วิธีการประเมิน

- ประเด็นที่ ๑ การลดพลังงาน (ไฟฟ้า) สำนักงาน ก.พ.ร. จะใช้ผลการประเมินจากสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องกรอกรายละเอียดข้อมูลการใช้ไฟฟ้าทุกเดือน ผ่านระบบ e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป
- ผู้บริหารท้องถิ่นประเมินตนเอง (Self-Assessment) ในประเด็นที่ ๒ มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน - ประเด็นที่ ๑๐ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแนบหลักฐานประกอบการประเมินเพิ่มเติมได้
- การประเมินผู้บริหารท้องถิ่น ทั้ง ๑๐ ประเด็น กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ประเมิน ดำเนินการตามกลไกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๕. รอบระยะเวลาการจัดส่งสรุปผลการประเมิน

- สำนักงาน ก.พ.ร. จะรับผลสรุปการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นและผลสรุปสำหรับผู้บริหารโดยย่อ จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นรอบการประเมินที่ ๑ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๒ และรอบการประเมินที่ ๒ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๒
- สำนักงาน ก.พ.ร. จะดำเนินการประมวลผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น เสนอต่อนายกรัฐมนตรีต่อไป

****

แบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

คำอธิบาย

สำนักงาน ก.พ.ร. ร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้บริหารท้องถิ่น กรุณาประเมินผลการดำเนินงานของท่าน เพื่อที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะได้รวบรวมนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อประเมินในลำดับต่อไป

แบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารท้องถิ่น

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินผลการดำเนินงาน

ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี (นคร/เมือง/ตำบล) นายกเมืองพัทยา และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปฏิบัติงานในท้องถิ่นนั้น ๆ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ – สกุล .....

ตำแหน่ง .....

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ..... ปี..... เดือน

หน่วยงาน .....

อำเภอ ..... จังหวัด .....

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินผลการดำเนินงาน ในประเด็น ๑๐ ข้อคำถาม ดังนี้

๑. การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)
๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน
๓. การประหยัดงบประมาณ
๔. การกำกับดูแลการทุจริต
๕. ภาวะผู้นำ
๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ
๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ
๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ
๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

หมายเหตุ : เกณฑ์การประเมินใช้เหมือนกันทั้ง ๒ รอบ ยกเว้นประเด็นที่ ๓ การประหยัดงบประมาณ)

ลงนาม.....ผู้ประเมินตนเอง

(.....)

นายก อบต./นายกเทศมนตรี/นายก อบจ. .....

วันที่.....

ส่วนที่ ๒ แบบประเมินผลการดำเนินงาน

แบบประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

( ) รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

( ) รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

---

๑. การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)

☐ การลดพลังงาน พิจารณาจากพลังงานไฟฟ้า โดยเป้าหมายให้มีการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงร้อยละ ๑๐ เทียบกับค่ามาตรฐานการใช้พลังงานไฟฟ้าของแต่ละหน่วยงาน

☐ การรายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้าให้รายงานเป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๑ - สิงหาคม ๒๕๖๒ โดยต้องกรอกข้อมูล***ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป*** เช่น ค่าไฟฟ้าของเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จะต้องกรอกข้อมูลภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นต้น ทั้งนี้ สามารถศึกษาข้อมูลโครงการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ การรายงานผล และการตรวจสอบรหัสประจำตัวผู้ใช้งานผ่านเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน

☐ ใช้ผลการประเมินรายเดือนเฉลี่ยในแต่ละรอบ โดยรอบที่ ๑ นับตั้งแต่เดือนกันยายน ๒๕๖๑ – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ รอบที่ ๒ นับตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ – สิงหาคม ๒๕๖๒ (เนื่องจากใบเสร็จค่าไฟฟ้าจะออกล่าช้าประมาณ ๑ เดือน)

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงน้อยกว่าร้อยละ ๒.๐๐
๒	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๒.๐๐ – ๒.๙๙
๓	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๓.๐๐ – ๓.๙๙
๔	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๔.๐๐ – ๔.๙๙
๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๕.๐๐ – ๕.๙๙
๖	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๖.๐๐ – ๖.๙๙
๗	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๗.๐๐ – ๗.๙๙
๘	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๘.๐๐ – ๘.๙๙
๙	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๙.๐๐ – ๙.๙๙
๑๐	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการประหยัดไฟฟ้า .....ผลการประหยัดไฟฟ้าร้อยละ.....

(หมายเหตุ : สำนักนโยบายและแผนพลังงานจะประมวลผลคะแนนการประหยัดไฟฟ้าในแต่ละรอบการประเมินให้โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดูผลการดำเนินงานได้จากเว็บไซต์ www.e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน)

๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ

☐ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบกับมาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ โดยมอบหมายทุกหน่วยงานภาครัฐดำเนินงานพร้อมกันทั่วประเทศ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ ตามข้อเสนอของกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

☐ แบบประเมินจำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติ และแผนงาน/แผนการดำเนินงาน/แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะมูลฝอย		
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและประชาชนรับทราบและมีส่วนร่วมในการดำเนินการลด คัดแยกขยะมูลฝอย		
๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการลดและการคัดแยกขยะมูลฝอยจากต้นทางตามหลักการ ๓Rs (Reduce Reuse Recycle)		
๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลด คัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน		
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสมของหน่วยงาน		
๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนการใช้ตะกร้า ถุงผ้า ปิ่นโต ภาชนะหรือบรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อลดการใช้ถุงพลาสติกหูหิ้ว		
๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหมู่บ้าน/ชุมชน ที่สามารถเป็นหมู่บ้าน/ชุมชนต้นแบบด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ อปท.		
๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการรักษาความสะอาดในพื้นที่สาธารณะ		
๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวนแหล่งเรียนรู้ด้านการจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๑๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการส่งเสริมการอนุรักษ์ พัฒนา และเพิ่มพื้นที่สีเขียว		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนมาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ.....

คำอธิบาย ๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ

- **หลักการ ๓Rs** (Reduce Reuse Recycle)

ลดการใช้ (Reduce) หมายถึง ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงสิ่งของหรือบรรจุภัณฑ์ที่จะสร้างปัญหาขยะ (Refuse) และ เลือกใช้สินค้าที่สามารถส่งคืนบรรจุภัณฑ์สู่ผู้ผลิตได้ (Return)

ใช้ซ้ำ (Reuse) หมายถึง ใช้ซ้ำ เป็นหนึ่งในแนวทางการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้คุณค่า การใช้ซ้ำเป็นการที่เรานำสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้งานไปแล้ว และยังสามารถใช้งานได้ กลับมาใช้อีก เป็นการลดการใช้ทรัพยากรใหม่ รวมทั้งเป็นการลดปริมาณขยะที่จะเกิดขึ้นอีกด้วย

รีไซเคิล (Recycle) หมายถึง รีไซเคิล เป็นการนำวัสดุต่าง ๆ อย่างเช่น กระดาษ แก้ว พลาสติก เหล็ก อะลูมิเนียม ฯลฯ มาแปรรูปโดยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ ซึ่งนอกจากจะเป็นการลดปริมาณขยะมูลฝอยแล้ว ยังเป็นการลดการใช้พลังงานและลดมลพิษที่เกิดกับสิ่งแวดล้อม

- **รูปแบบกิจกรรม** เช่น ธนาคารขยะรีไซเคิล ผ้าป่าขยะ ขยะแลกไข่/สิ่งของ ศูนย์วัสดุรีไซเคิล การทำปุ๋ยหมัก น้ำหมักชีวภาพ ก๊าซชีวภาพ อาหารเลี้ยงสัตว์ การลดใช้พลาสติกและโฟม เป็นต้น

- **แหล่งเรียนรู้** หมายถึง แหล่งกิจกรรม ที่อยู่ในชุมชน/หมู่บ้าน/ท้องถิ่น ซึ่งสามารถถ่ายทอดข้อมูลความรู้ และประสบการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติจริงได้ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยตรงโดยผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ด้วยตนเองตามอัธยาศัยรวมทั้งเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง เช่น ธนาคารขยะ โรงผลิตปุ๋ยหมัก โรงเลี้ยงไส้เดือน เป็นต้น

- **พื้นที่สีเขียว** หมายถึง พื้นที่ธรรมชาติและพื้นที่ที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือกำหนดขึ้นในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปกคลุมด้วยพืชพรรณเป็นองค์ประกอบหลัก โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี สวยงาม ร่มเย็น น่าอยู่ เพื่อการใช้ประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากร และนักท่องเที่ยว โดยพื้นที่สีเขียวควรเป็นพื้นที่สาธารณะที่ประชาชนเข้าถึงได้ ใช้บริการได้ เช่น สวนสาธารณะ สวนหย่อม สวนพฤกษศาสตร์ หรือเป็นพื้นที่สีเขียวอรรถประโยชน์ เช่น พื้นที่ฝังกลบขยะ พื้นที่บำบัดน้ำเสีย พื้นที่ที่กันไว้เพื่อควบคุมน้ำท่วม นอกจากนี้ ยังรวมถึงพื้นที่ที่เป็นริ้วยาวตามแนวสาธารณูปการต่าง ๆ เช่น พื้นที่ตามแนวถนน เกาะกลางถนน พื้นที่สีเขียวในสถาบันต่าง ๆ

ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การอนุรักษ์ต้นไม้ใหญ่ที่มีอยู่เดิม การปลูกต้นไม้เพิ่มเติมในพื้นที่ การสำรวจจัดทำข้อมูลพื้นที่สีเขียว การให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาและดูแลรักษาพื้นที่สีเขียวหรือการเพิ่มพื้นที่สีเขียว มีการจัดทำแผนการอนุรักษ์ พัฒนา และเพิ่มพื้นที่สีเขียวและมีการดำเนินการตามแผนรวมทั้งการรายงานผล

๓. **การประหยัดงบประมาณ**

☐ พิจารณาจากงบประมาณที่ อปท. สามารถประหยัดได้ โดยประเมินจากความสามารถในการประหยัดงบประมาณจากการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ จากการดำเนินการด้วยวิธี (๑) ประกาศเชิญชวนทั่วไป หรือ (๒) คัดเลือก หรือ (๓) เฉพาะเจาะจง ของโครงการเฉพาะในหมวดครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างในปีงบประมาณปัจจุบันที่ประเมิน (นำมาคำนวณเฉพาะโครงการในเทศบัญญัติ/ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยไม่นับรวมเงินสะสม/เงินทุนสำรอง/เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)

☐ ค่าเป้าหมายงบประมาณที่สามารถประหยัดได้ รอบที่ ๑ ร้อยละ ๒ และรอบที่ ๒ ร้อยละ ๕ (นับสะสม)

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๖ เดือน)	เกณฑ์การให้คะแนน (รอบ ๑๒ เดือน)
๑	สามารถประหยัดงบประมาณได้น้อยกว่าร้อยละ ๐.๒๕	สามารถประหยัดงบประมาณได้น้อยกว่าร้อยละ ๑.๐๐
๒	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๐.๒๕ - ๐.๔๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๐๐ - ๑.๔๙
๓	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๐.๕๐ - ๐.๗๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๕๐ - ๑.๙๙
๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๐.๗๕ - ๐.๙๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๔๙
๕	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๐๐ - ๑.๒๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๒.๕๐ - ๒.๙๙
๖	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๒๕ - ๑.๔๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๔๙
๗	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๕๐ - ๑.๗๔	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๓.๕๐ - ๓.๙๙
๘	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๑.๗๕ - ๑.๙๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๔๙
๙	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๒.๐๐	สามารถประหยัดงบประมาณได้ร้อยละ ๔.๕๐ - ๔.๙๙
๑๐	สามารถประหยัดงบประมาณได้มากกว่าร้อยละ ๒.๐๐ ขึ้นไป	สามารถประหยัดงบประมาณได้ตั้งแต่ร้อยละ ๕.๐๐ ขึ้นไป

ข้อมูลพื้นฐาน

รายการ	จำนวนเงินงบประมาณ (บาท)
(ก) งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง **(รวมทุกรายการ/โครงการ)**	
(ข) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง เฉพาะโครงการที่**กำหนดให้ดำเนินงาน** ในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)	
(ค) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง **ที่ใช้ไป**ในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)	
(ง) งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง **ที่ใช้ทั้งหมด** (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)	

สูตรการคำนวณ

รอบการประเมินที่ ๑

ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้ $= \frac{(ข - ค)}{(ข)} \times ๑๐๐$

รอบการประเมินที่ ๒ (นับสะสม ทั้งปีงบประมาณ)

ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้ $= \frac{(ก - ง)}{(ก)} \times ๑๐๐$

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการประหยัดงบประมาณ.....ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้.....

หมายเหตุ : กรณีที่ อปท. ไม่มีการ (๑) การสอบราคา (๒) การประกวดราคา (๓) การประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Auction) (๔) การตกลงราคาของโครงการเฉพาะในหมวดครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง อย่างใดอย่างหนึ่ง ในรอบการประเมินที่ ๑ หรือในรอบการประเมินที่ ๒ หรือทั้งสองรอบการประเมิน สำนักงาน ก.พ.ร. จะไม่ประเมินตัวชี้วัดนี้ ในรอบการประเมินนั้น แล้วแต่กรณี

๔. **การกำกับดูแลการทุจริต**

☐ **การประเมินการกำกับดูแลการทุจริตของผู้บริหารท้องถิ่น** เป็นการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☐ แบบประเมินจำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำแผน/แนวทางเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมดำเนินการเพื่อการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล		
๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีช่องทางดำเนินการเพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม		
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้าประกวดเข้ารับรางวัล ด้านธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น รางวัลของสำนักงาน ก.ก.ถ. สถาบันพระปกเกล้า สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นต้น		
๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนฯ ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ครบทุกกระบวนงาน		
๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน		
๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีช่องทางให้ประชาชนสามารถเสนอข้อร้องเรียน		
๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียน		
๑๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการไม่ถูกชี้มูลความผิดจากหน่วยงานตรวจสอบ		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการกำกับดูแลการทุจริต.....

คำอธิบาย ๔. การกำกับดูแลการทุจริต

ข้อ ๑ แผนป้องกันการทุจริต : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผน/แนวทางเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u> แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผน/แนวทางเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือการส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : (๑) มีการดำเนินการจัดทำแผน/แนวทางเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต (๒) การส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) มีการดำเนินการตามแผนหรือแนวทางฯ (๔) มีการรายงานผลการดำเนินงานให้กับผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนทราบ

<u>การตรวจสอบ</u> : (๑) ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผน/นโยบายเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต/การส่งเสริมความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) รายงานผลการดำเนินกิจกรรม/โครงการ (๓) หลักฐานการรายงานผลการดำเนินงานให้กับผู้บริหารท้องถิ่น และหรือ (๔) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๒ กิจกรรมสร้างความโปร่งใส : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกิจกรรมดำเนินการเพื่อการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u> แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๒ กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเพื่อการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล : มีกิจกรรม/โครงการในการส่งเสริม/ปลูกจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

<u>การตรวจสอบ</u> : กิจกรรมที่ดำเนินการจริงในพื้นที่และผู้บริหารท้องถิ่นเข้าร่วมจริง ทำจริง และหรือประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๓ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่องทางดำเนินการเพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u> แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๓ ช่องทางที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการเพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับการสร้างความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการเพื่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์การให้ความสำคัญกับความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลหลายช่องทาง

<u>การตรวจสอบ</u> : ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร เช่น หลักฐานช่องทางและเนื้อหาในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ช่องทางในการสื่อสาร หมายถึง ช่องทางในการสื่อสารต่าง ๆ อาทิ หนังสือพิมพ์ รายการโทรทัศน์ วิทยุ หอกระจายข่าว ป้ายประชาสัมพันธ์ สื่อออนไลน์ (Social Media) วารสาร ฯลฯ และหรือประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๔ สนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

<u>ตรวจสอบตามแนวทาง</u> แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๔ กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม : มีกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร เช่น แผนงาน โครงการ กิจกรรม ภาพถ่ายการดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนหรือยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม ต้องมีการดำเนินการจริง เช่น มีการตั้งคณะกรรมการคัดเลือก มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน มีหลักฐานของการเป็นบุคคลต้นแบบซึ่งเป็นที่ประจักษ์ เป็นต้น *การสนับสนุน* หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้จัดกิจกรรมเองแต่สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมภายนอกองค์กรหรือในองค์กร และหรือประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๕ การประกวดเข้ารับรางวัล : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าประกวดเข้ารับรางวัล ด้านธรรมาภิบาล คุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น รางวัลของสำนักงาน กถ./สถาบันพระปกเกล้า/สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นต้น

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๑ นโยบายและกิจกรรม

๑.๕ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้าร่วมการประกวดเพื่อรับรางวัลด้านธรรมาภิบาล และการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานต่าง ๆ : ได้รับรางวัลระดับจังหวัด/ภาค/เขต/ประเทศ/ต่างประเทศ จริง

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร (๑) หนังสือสมัคร/เอกสารประกอบการสมัครเข้าร่วมโครงการ หรือเข้าร่วมโครงการจากหน่วยงานต่าง ๆ (๒) ประกาศผลการประกวดของหน่วยงานต่าง ๆ (๓) หลักฐานที่แสดงถึงขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น รูปถ่ายในการดำเนินงาน การตรวจประเมินของคณะกรรมการประเมินผล รางวัลที่ได้รับ เช่น โล่ เหรียญเกียรติบัตรจากหน่วยงานที่จัดประกวด เช่น สถาบันพระปกเกล้า/สำนักงาน ป.ป.ช./สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น และหรือประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๖ การอำนวยความสะดวก : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนฯ ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ครบทุกกระบวนงาน

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๓ มาตรฐานการให้บริการ

๓.๑ การจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนฯ ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ : มีการจัดทำและเผยแพร่คู่มือสำหรับประชาชน ครบถ้วนทุกกระบวนงานให้บริการและประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐาน เอกสาร (๑) คู่มือสำหรับประชาชนฯ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้น โดยจะต้องครอบคลุมงานบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นงานบริการที่มีการ “พิจารณาอนุญาต” (๒) การเผยแพร่ หมายถึง การเผยแพร่เป็นรูปแบบเอกสารที่ติดประกาศที่สำนักงานหรือเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) มีเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดระบบหรือมาตรการเพื่อป้องกันหรือตรวจสอบการละเว้นไม่ปฏิบัติตามคู่มือสำหรับประชาชนฯ และหรือ (๔) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๗ รับฟังความคิดเห็นของประชาชน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๓ มาตรฐานการให้บริการ

๓.๒ การจัดช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน : (๑) มีช่องทางการแสดงความคิดเห็นของประชาชนหลายช่องทาง (๒) มีกิจกรรมการจัดประชาคมท้องถิ่น/เวทีชาวบ้านเพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชน (นอกเหนือจากการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น) (๓) มีการจัดทำหลักฐานการรับฟังความคิดเห็นเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่น (๔) นำข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นมาแก้ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบ

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐานการรับฟังความคิดเห็น (๑) รายงานการประชุมประชาคมให้มีความคิดเห็นของประชาชน (๒) ช่องทางแสดงความคิดเห็น เช่น เว็บไซต์ (Webboard) สื่อสังคมออนไลน์ (Facebook/Line ฯลฯ) กล่องรับความคิดเห็น ฯลฯ (๓) ผลการรับฟังความคิดเห็นและช่องทางการเผยแพร่ผลการรับฟังความคิดเห็น (๔) ผลการนำข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นมาดำเนินการ เช่น ข้อสั่งการของผู้บริหารท้องถิ่น แผนงาน โครงการที่มาจากความต้องการของประชาชน และหรือ (๕) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๘ มีช่องทางให้ประชาชนร้องเรียน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่องทางให้ประชาชนสามารถเสนอข้อร้องเรียน

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน

๔.๑ การมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน : (๑) มีการกำหนดหน่วยงานหรือมอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน (๒) มีบัญชีเรื่องร้องเรียนและมีการส่งให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ และมีการแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนทราบ

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (๑) คำสั่งกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน (๒) ช่องทางการร้องเรียน (๓) เอกสาร/หลักฐานการประชาสัมพันธ์ (๔) เอกสาร/หลักฐานการส่งเรื่องร้องเรียนให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการ และหรือ (๕) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๙ มีการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียน : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับข้อร้องเรียน

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๔ การมีระบบ/กลไกจัดการกับเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การพิจารณาวินิจฉัยการร้องเรียนร้องทุกข์โดยเร็ว : (๑) มีการกำหนดแผนผังขั้นตอนการดำเนินงาน (๒) ติดตั้งแผนผังขั้นตอน ณ จุดบริการ (๓) เผยแพร่แผนผังขั้นตอน/การตอบรับเรื่องร้องเรียน ให้ประชาชนทราบหลาย ช่องทาง

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (๑) แผนผังขั้นตอน/การตอบรับเรื่องร้องเรียน (Flow chat) (๒) ติดตั้งแผนผังขั้นตอน ณ จุดบริการ (๓) เผยแพร่ให้ประชาชนทราบทางช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ป้ายประชาสัมพันธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หอกระจายข่าว วิทยุชุมชน ฯลฯ และหรือ (๔) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

ข้อ ๑๐ ไม่ถูกชี้มูลความผิด : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการไม่ถูกชี้มูลความผิดจากหน่วยงานตรวจสอบ

ตรวจสอบตามแนวทาง แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๕ ธรรมาภิบาล หมวด ๕ การชี้มูลความผิด

๕.๑ การถูกชี้มูลความผิดจากหน่วยงานตรวจสอบ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีการถูกชี้มูลความผิดหรือมีการถูกชี้มูล

การตรวจสอบ : ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (๑) หนังสือแจ้งการชี้มูลความผิดจากหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เช่น ป.ป.ช./ป.ป.ท./สตง./ผวจ./นอภ./สถ. เป็นต้น และหรือ (๒) ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

๕. ภาวะผู้นำ

☐ **ภาวะผู้นำ** หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์การให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

☐ แบบประเมินจำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	ท่านมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนในองค์การได้รับรู้และเข้าใจ		
๒	ท่านมีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกภารกิจ ในระยะเวลา ๓ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๑)		
๓	ท่านมีการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี		
๔	ท่านมีการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นตามระเบียบ		
๕	ท่านมีระบบการตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูล ข้อเท็จจริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อเหตุการณ์		
๖	ท่านมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม		
๗	ท่านมีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร มีระบบประเมินผลตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงและเป็นที่ยอมรับ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร		
๘	ท่านมีการทำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานในองค์การที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างชัดเจน มีการสร้างระบบการทำงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน		
๙	ท่านมีการปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ มีรูปแบบการทำงานซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์การ		
๑๐	ท่านมีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนภาวะผู้นำ .....

คำอธิบาย ๕. ภาวะผู้นำ

ข้อ ๑ การกำหนดวิสัยทัศน์ : หลักการประเมิน วิสัยทัศน์มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ และต้องมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

วิสัยทัศน์ : มีลักษณะแสดงสถานภาพที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการจะเป็นหรือบรรลุถึงอนาคตอย่างชัดเจน สอดคล้องกับโอกาสและศักยภาพที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสัมพันธ์กับโครงการพัฒนาท้องถิ่น การกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยคำนึงถึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ และต้องมีความสอดคล้องกับแนวโน้มในอนาคต

ตรวจสอบจากแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑) วิสัยทัศน์ หรือจาก ๓.๔ แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map) และส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีไปสู่การปฏิบัติ (โครงการแต่ละโครงการหรือโครงการส่วนใหญ่จะสอดคล้องหรือสัมพันธ์กันกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้)

ข้อ ๒ การพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกภารกิจ : หลักการประเมิน ๑) มีการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกภารกิจ ๒) มีการดำเนินการทบทวน แก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) ประชาชนได้ประโยชน์จากการทบทวน แก้ไข ปรับปรุงหรือยกเลิกข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๙๕.๔/ว ๔๓๕ เรื่อง ข้อแนะนำแนวทางและวิการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ข้อ ๓ การปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีมีการดำเนินการทบทวนภารกิจแต่ไม่มีภารกิจ ทบทวน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือยกเลิก ฯลฯ

ตรวจสอบตามแนวทางแบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๘ การปรับปรุงภารกิจ หรือตรวจสอบจากจากคำสั่งต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการสอบถามประชาชนเป็นรายบุคคลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling)

ข้อ ๓ แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี : หลักการประเมิน ๑) มีการนำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือสอดคล้องกันหรือเชื่อมโยงกัน ๒) สอดคล้องกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ประเด็นปัญหาการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด และเชื่อมโยงหลักประชารัฐ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ Thailand ๔.๐ ๓) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี หมายความว่า แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือแผนชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนา รายละเอียดที่ปรากฏในโครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องและเป็นแผนก้าวหน้า และให้หมายความรวมถึงการเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี

ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๕๗๙๗ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

ตรวจสอบจากแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ส่วนที่ ๓ ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) ยุทธศาสตร์ หรือจาก ๓.๓ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนา

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๔ แผนผังยุทธศาสตร์ (strategic map) และส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีไปสู่การปฏิบัติ (โครงการแต่ละโครงการหรือโครงการส่วนใหญ่จะสอดคล้องหรือสัมพันธ์กันกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้)

*ตรวจสอบตามแนวทาง*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๑ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

ข้อ ๔ การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น : หลักการประเมิน ๑) การติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์โครงการเพื่อความสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ๒) สรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นในภาพรวม ๓) ข้อเสนอแนะในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต ประกอบด้วย ผลกระทบนำไปสู่อนาคต และข้อสังเกต ข้อเสนอแนะ ผลจากการพัฒนา ๔) ใช้แบบสำหรับการติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ (Quantity) และเชิงคุณภาพ (Quality) ตามที่ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ Key Performance Indicators : KPIs และแสดงให้เห็นถึงผลกระทบ (Impact) อย่างชัดเจน เพื่อนำเสนอผู้บริหารท้องถิ่นปรับปรุง แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน

รายละเอียดสำคัญ การติดตาม (Monitoring) และการประเมิน (Evaluation) เป็นกระบวนการที่แตกต่างกัน มีจุดหมายไม่เหมือนกัน แต่กระบวนการทั้งสองมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และเมื่อนำแนวคิดและหลักการติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) มาประสานใช้ด้วยกันอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ผู้บริหารท้องถิ่น สามารถกำกับดูแล ทบทวน และพัฒนางาน พัฒนาท้องถิ่นตามแผนงาน โครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดปัญหาความซ้ำซ้อนของงาน ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

*ดำเนินการ*ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๕๗๙๗ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

*ตรวจสอบจาก*แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล จากการติดตามและประเมินผลยุทธศาสตร์และการติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อความสอดคล้องแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี เป็นแบบที่กำหนดให้คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ประกาศใช้งบประมาณรายจ่าย

*ตรวจสอบจาก*แนวทางการพิจารณาการติดตามและประเมินผลโดยการให้คะแนนเป็นการวัดผลเชิงปริมาณ (Quantity) เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนอย่างมีคุณภาพและสามารถนำไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายได้จริง รวมถึงการนำไปดำเนินการให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยประเมินคะแนนจากยุทธศาสตร์และโครงการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

*ตรวจสอบจาก*การใช้แบบสำหรับการติดตามและประเมินผลเชิงปริมาณ (Quantity) และเชิงคุณภาพ (Quality) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ Key Performance Indicators : KPIs และแสดงให้เห็นถึงผลกระทบ (Impact)

ข้อ ๕ ระบบการตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อมูล ข้อเท็จจริง : หลักการประเมิน ๑) มีการมอบอำนาจการตัดสินใจ ๒) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึง-มีการบริการเชิงรุกเพื่อบริการประชาชน ๓) มีสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน เช่น ด้านกายภาพ ด้านการเมือง/การปกครอง ประชากร สภาพทางสังคม ระบบบริการพื้นฐาน ระบบเศรษฐกิจ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นฐานข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ

รายละเอียดสำคัญ ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีข้อมูลสำคัญในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ต้องมีข้อมูลสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน เช่น ด้านกายภาพ ด้านการเมือง/การปกครอง ประชากร สภาพทางสังคม ระบบบริการพื้นฐาน ระบบเศรษฐกิจ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และทรัพยากรธรรมชาติ และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ตรวจสอบจาก*แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

*ตรวจสอบตามแนวทาง*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๗ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๗.๑ มีการมอบอำนาจการตัดสินใจ : ตรวจสอบหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) หนังสือหรือคำสั่งมอบอำนาจพร้อมบัญชีการมอบอำนาจแนบท้าย (ไม่ใช่คำสั่งรักษาราชการแทน) (๒) การมอบอำนาจต้องเป็นเรื่องที่มีผลโดยตรงต่อ

ประชาชนและเป็นอำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) สำหรับการมอบอำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบ

๗.๒ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน : มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและงบประมาณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อช่วยลดขั้นตอนเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย เช่น (๑) ให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต (๒) การจัดให้มี wi-fi หรืออินเตอร์เน็ตภายในสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) การใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง (๔) การจองคิวขอรับบริการออนไลน์ (๕) แจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS (๖) การแจ้งเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ผ่านระบบออนไลน์ เช่น เว็บไซต์/Line/facebook เป็นต้น

๗.๓ มีการบริการเชิงรุกเพื่อบริการประชาชน : ตัวอย่างการบริการเชิงรุกเพื่อบริการประชาชน เช่น (๑) มีการจัดตั้งหรือสนับสนุนศูนย์บริการร่วมหรือ one stop service (๒) มีการปรับขยายเวลาการให้บริการประชาชนในช่วงพักเที่ยง (๓) มีการจัดชุดบริการเคลื่อนที่ให้บริการนอกสถานที่ หรือในช่วงนอกเวลาราชการ หรือในวันหยุดราชการ (๔) มีการจัดบริการเชิงรุก เช่น การจัดเก็บภาษีนอกสถานที่ หรือการจัดบริการสาธารณะในอำนาจหน้าที่นอกสถานที่ ฯลฯ

ข้อ ๖ การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม : หลักการประเมิน ๑) การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมพัฒนาความรู้ และการพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ๓) การทำงานขององค์กร จำนวนกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร ๔) การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการจัดองค์ความรู้ในองค์กร

<u>*รายละเอียดสำคัญ*</u> (๑) การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) การส่งเสริมพัฒนาความรู้ (๓) การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๔) การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน (๕) การทำงานขององค์กร (๖) จำนวนกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร (๗) การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (๘) การจัดองค์ความรู้ในองค์กร

<u>*ตรวจสอบตามแนวทาง*</u>แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๖ การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (๑) ตามหลักเกณฑ์ ก. จังหวัดกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (๒) การฝึกอบรมหมายถึงการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการ (กรณีพนักงานจ้างยังไม่นับรวม) (๓) การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานนั้น

๑.๗ การส่งเสริมพัฒนาความรู้ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับตำแหน่งหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๑) ตรวจสอบจากโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ (๒) การจัดฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) คำสั่งหรือหนังสือส่งตัวบุคลากร (๔) เอกสารสรุปผลการฝึกอบรม

๑.๘ การพัฒนาบุคลากร : การฝึกอบรมความรู้ในสายงานให้พิจารณาร้อยละของจำนวนสายงานที่มีการฝึกอบรมความรู้ตามสายงาน

<u>*ตรวจสอบตามแนวทาง*</u>แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

๓.๑ การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน : มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน (สำนัก/กอง/ฝ่าย) การพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบนโยบายและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง (๑) การประชุมถ่ายทอดนโยบายอาจเป็นการประชุมโดยผู้บริหาร หรือผู้อำนวยการกอง ประชุมพนักงานภายในส่วนราชการ (๒) การตรวจสอบจะต้องมีการดำเนินการทุกส่วนราชการ หากมีส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่งไม่ดำเนินการถือว่าไม่ผ่านตัวชี้วัดนั้น

๓.๒ *การทำงานขององค์กร* : องค์กรมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ตรวจสอบการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการลูกจ้างมีความสุขพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน (๑) มีการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ (๒) มีการจัดประชุมข้าราชการลูกจ้างเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงานให้ Clean & Green (๓) มีการจัดกลุ่มในการทำงานสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (๔) กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ

๓.๕ *จำนวนกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร* : มีกิจกรรมที่ดำเนินการจริง เช่น กิจกรรมการเล่นกีฬาระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นร่วมกับบุคลากรทำกิจกรรมร่วมกัน หรือผู้บริหารท้องถิ่นมีอัธยาศัยโอบอ้อมอารี ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ตีหน้ายักษ์-มาร เกรี้ยวกราดใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ฯลฯ

*ตรวจสอบตามแนวทาง*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๔ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ *การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้* : (๑) มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร (๒) มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นภายในองค์กร เช่น สรุปข้อมูลข่าวสาร จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น (๓) มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์กรเพื่อรับทราบปัญหาหรือเพื่อพัฒนาการบริหารงาน (๔) มีการจัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กรและสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานได้ตามระเบียบ (๕) มีการสรุปผลการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการเรียนรู้โดยระบุข้อเสนอแนะการปรับปรุงหรือการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ขององค์กร (๖) มีการเตรียมการพนักงานเพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีหรือปรับโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน

๔.๔ *การจัดองค์ความรู้ในองค์กร* : การจัดความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในส่วนราชการซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองรวมทั้งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การจำแนกความรู้นั้น ได้แก่ ความรู้ด้านแผนงาน การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การคลัง หรืออื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็ง : (๑) จำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร (๒) จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วย กิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ (๓) มีการประชุมส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์หรือจัดทำเป็นแผนงาน (๔) ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้

ข้อ ๗ การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากร : หลักการประเมิน ๑) การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีที่สอดคล้องกับการวางแผนและบริหารกำลังคน ๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายละเอียดสำคัญ (๑) การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีที่สอดคล้องกับการวางแผนและบริหารกำลังคน (๒) การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๓) การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*ตรวจสอบตามแนวทาง*แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา หมวด ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑.๑ *การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี* : มีการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีที่สอดคล้องกับการวางแผนและบริหารกำลังคน (๑) มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน (๒) มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการ เป็นต้น

๑.๒ *การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ* : มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑) มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยแสดงเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี (๒) มีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ ความสามารถในประเด็นใด

๑.๕ *การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร* : มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑) มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร/แผนพัฒนาบุคลากร/กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามยุทธศาสตร์/มีการประชุมคณะทำงาน/และปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร (๒) การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖ *การฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* : มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (๑) ตามหลักเกณฑ์ ก. จังหวัดกำหนดให้การฝึกอบรมจะต้องดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการฝึกอบรมเพื่อประกอบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (๒) การฝึกอบรมหมายถึงการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการ (กรณีพนักงานจ้างยังไม่นับรวม) (๓) การสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานนั้น

ข้อ ๘ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานในองค์การที่แตกต่างไปจากเดิมอย่างชัดเจน : หลักการประเมิน ๑) การนำระบบการให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต ๒) มีการใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง ๓) มีการจองคิวขอรับบริการออนไลน์และการแจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS หรือในลักษณะเดียวกันนี้ ๔) ใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอเนกประสงค์ (Smart Card Reader) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (Citizen Feedback)

<u>*รายละเอียดสำคัญ*</u> (๑) การนำระบบการให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต (๒) มีการใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง (๓) มีการจองคิวขอรับบริการออนไลน์และการแจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS หรือในลักษณะเดียวกันนี้ (๔) ใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอเนกประสงค์ (Smart Card Reader) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (Citizen Feedback)

<u>*ตรวจสอบตามแนวทาง*</u>แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๗ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน *๗.๒ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน* : (๑) การนำระบบการให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต (๒) มีการใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง (๓) มีการจองคิวขอรับบริการออนไลน์และการแจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS หรือในลักษณะเดียวกันนี้

<u>*ตรวจสอบจาก*</u> หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๒๖๕๖ เรื่อง การยกเลิกสำเนาเอกสาร (สำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน) ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๔๒๒๒ เรื่อง การยกเลิกสำเนาเอกสาร (สำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๑ และหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๐๘๗๙ เรื่อง การยกเลิกสำเนาเอกสาร (สำเนาทะเบียนบ้านและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ *บทสรุป* : ใช้อุปกรณ์อ่านบัตรแบบอเนกประสงค์ (Smart Card Reader) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ (Citizen Feedback) เพื่อรองรับการยกเลิกสำเนาเอกสารในกระบวนงานการลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การลงทะเบียนและยื่นคำขอรับเงินเบี้ยความพิการ และ การขอรับการสงเคราะห์ผู้ป่วยเอดส์

<u>*เทคโนโลยีหรือเทคนิควิทยา*</u> : มีความหมายค่อนข้างกว้าง โดยทั่วไปหมายถึงธรรมชาติวิทยาและต่อเนื่องมาถึงวิทยาศาสตร์ มาเป็นวิธีการปฏิบัติและประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ อันก่อให้เกิดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร แม้กระทั่งองค์ความรู้นามธรรมเช่น ระบบหรือกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้การดำรงชีวิตของมนุษย์ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น *เทคโนโลยีก่อเกิดผลกระทบต่อสังคมและในพื้นที่ที่มีเทคโนโลยีเข้าไปเกี่ยวข้อง*ในหลายรูปแบบ เทคโนโลยีได้ช่วย

ให้สังคมหลาย ๆ แห่งเกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจมากขึ้นซึ่งรวมทั้งเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน ในหลาย ๆ ขั้นตอนของการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีได้ ก่อให้ผลผลิตที่ไม่ต้องการ หรือเรียกว่ามลภาวะ เกิดการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติและเป็นการทำลายสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีหลาย ๆ อย่างที่ถูกนำมาใช้มีผลต่อค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคม เมื่อมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นก็มักจะถูกตั้งคำถามทางจริยธรรม

เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ได้ถูกนำมาประยุกต์ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ เพื่อนำไปใช้ประมวลผลข้อมูลในงานด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ ก็เพื่อต้องการให้การทำงานมีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น อีกทั้งสารสนเทศหรือผลลัพธ์ที่ได้นั้นยังมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ สามารถแลกเปลี่ยนหรือค้นหาได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นด้วย เทคโนโลยีที่นำมาใช้ประมวลผลหรือจัดการกับข้อมูลเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ต้อง การนั้น เรียกว่า "เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)" ซึ่งปัจจุบันถูกนำไปใช้งานในด้านต่าง ๆ มากมาย สำหรับงานด้านบริหาร ซึ่งเป็นงานที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องอาศัยสารสนเทศเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ซึ่งนับว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก จึงได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

๑. *ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ* (Decision Support System : DSS) เป็นระบบที่ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเตรียมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้ระบบที่เป็นผู้บริหาร โดยสารสนเทศนี้ มักเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Decision) หรือแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Decision) ที่เป็นการตัดสินใจต่อเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าหรือคาดการณ์ได้ยาก ระบบสนับสนุนการตัดสินใจเป็นระบบที่ส่งเสริมให้ผู้ใช้สามารถกระทำการตัดสินใจได้ด้วยความชาญฉลาด

๒. *ระบบสนับสนุนการทำงานแบบกลุ่ม* (Group Support System : GSS) คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เช่น การประชุมทางไกล การถ่ายโอนข้อมูลจากคอมพิวเตอร์เครื่องหนึ่งไปยังอีกเครื่องหนึ่ง เป็นต้น ระบบสนับสนุนการทำงานแบบกลุ่มเป็นระบบที่มีความสำคัญต่อระบบสนับสนุนการตัดสินใจมาก ทั้งนี้ ก็เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจแบบกล่มได้ ดังนั้น โดยทั่วไปจึงมักเรียกระบบสนับสนุนการทำงานแบบกลุ่ม ว่า "ระบบสนับสนุนการตัดสินใจแบบกลุ่ม (Group Decision Support System)" หรือ "ระบบการประชุมอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Meeting System)"

๓. *ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์* (Geographic Information System : GIS) คือ ระบบสารสนเทศที่ใช้จัดการข้อมูลทางด้านภูมิศาสตร์ตั้งแต่ การจัดเก็บ ประมวลผล วิเคราะห์ และแสดงผลข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ภาพถ่าย (ภาพถ่ายดาวเทียม ภาพถ่ายทางอากาศ) ข้อมูลสภาพภูมิศาสตร์ พื้นที่ ประชากร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภูมิศาสตร์ทั้งหมดโดยซอฟต์แวร์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์จะช่วยให้ผู้ใช้สามารถจัดการ เรียกใช้ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์ที่ต้องการได้

๔. *ปัญญาประดิษฐ์* (Artificial Intelligence : AI) หมายถึง ศาสตร์แขนงหนึ่งของวิทยาศาสตร์การคอมพิวเตอร์ ที่ต้องการประดิษฐ์เครื่องจักร เช่น คอมพิวเตอร์ หรือหุ่นยนต์ ให้สามารถคิดและมีพฤติกรรมเลียนแบบมนุษย์ในกระบวนการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาได้ ซึ่งอาจจะต้องมีการวินิจฉัย หาเหตุผล จากความรู้ที่จัดเก็บไว้ และนำความรู้นั้นมาเชื่อมโยงเพื่อหาข้อสรุปหรือผลลัพธ์ของปัญหานั้นได้ในที่สุด

๕. *คอมพิวเตอร์โครงข่ายใยประสาท* (Neural Network Computing) หรือ "โครงข่ายใยประสาทเสมือน (Artificial Neural Network : ANN)" หมายถึง คอมพิวเตอร์ที่สามารถเลียนแบบการทำงานของสมองมนุษย์ได้ ด้วยการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ และองค์ความรู้ได้ในคราวละมาก ๆ นอกจากนี้ ยังสามารถรับและจดจำสารสนเทศในรูปแบบที่เป็นประสบการณ์ได้ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อเท็จจริงทั้งหลายเข้าด้วยกันเพื่อหาข้อสรุป และใช้ประสบการณ์ที่จัดเก็บไว้มาเรียนรู้และทำความเข้าใจว่า ข้อเท็จจริงใหม่ที่ได้รับเข้ามามีความเกี่ยวข้องกันอย่างไร เพื่อทำการปรับปรุงองค์ความรู้ให้มีความทันสมัยเพื่อประโยชน์ในอนาคต

๖. *ระบบความเป็นจริงเสมือน* (Virtual Reality System) หมายถึง ระบบที่ช่วยให้ผู้ใช้ระบบเคลื่อนไหวจะมีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมที่ถูกจำลองขึ้นโดยคอมพิวเตอร์ได้ (Computer Simulated Environment) ระบบความเป็นจริงเสมือนถูกนำมาใช้ในกับงานด้านต่าง ๆ เช่น ใช้ในการฝึกทหาร ฝึกขับรถบรรทุกภายใต้สภาพพื้นที่แตกต่างกัน ใช้แสดงแบบจำลองบ้านและอาคารบนเว็บไซต์ แสดงแบบจำลองของสินค้า หรือแสดงแบบจำลองห้องพักของโรงแรม เป็นต้น

๙. การปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ : หลักการประเมิน ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติตน ประพฤติตน การครองตน และการแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

แนวทางการให้คะแนนการประเมิน : ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติตน ประพฤติตน การครองตน และการแสดงออกถึงภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

อัตวิสัยหรือจิตวิสัย (subjectivity) หมายถึง มุมมองหรือความคิดเห็นของบุคคล โดยเฉพาะสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ความเชื่อ หรือความต้องการ อาจหมายถึงแนวความคิดส่วนบุคคลที่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ ซึ่งตรงข้ามกับความรู้และความเชื่อที่มีพื้นฐานอยู่บนข้อเท็จจริง ในทางปรัชญา คำนี้มักมีความหมายตรงข้ามกับปรวิสัย

ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (๑) ความอุตสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงานโดยยึดหลักประหยัด คุ้มค่า มีประสิทธิภาพ : ปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาท้องถิ่น งานตามนโยบายแห่งรัฐด้วยความอุตสาหะ ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบงานสอนอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ดูแล เอาใจใส่บุคลากรในการทำงาน ประชาชนในท้องถิ่น หน่วยงานราชการและผู้ผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีความรู้ ความประพฤติที่ดี สร้างสังคมให้สงบสุข สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจให้เสร็จทันเวลา พร้อมทั้งประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างเรียบง่ายและประหยัดโดยใช้ทรัพยากรในหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าช่วยลดค่าใช้จ่ายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตนตามหลักศาสนา : ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหลักของศาสนา หลีกเลี่ยงอบายมุขทุกชนิด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา การทำบุญ การบริจาค การเสียสละ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นนิสัย แนะนำตักเตือนผู้ร่วมงาน สมาชิกสภาท้องถิ่น บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้หลีกเลี่ยงอบายมุขทุกชนิด ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนเสมอ

(๓) การยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัด การกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย : ประพฤติปฏิบัติตน กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม ชอบด้วยกฎหมาย โดยการไม่กระทำในสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่ผิดศีลธรรม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ช่วยรักษาและทะนุบำรุงศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม ตามสมควร ให้ความสำคัญในการดูแล อบรมสั่งสอนผู้ใต้บังคับบัญชาในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติด การกระทำผิดกฎหมาย สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ร่วมรณรงค์ ส่งเสริมให้และความรู้ ในกิจกรรมรณรงค์วันต่อต้านยาเสพติด กิจกรรมอนุรักษ์พลังงาน การรักษาสิ่งแวดล้อม หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดในลักษณะดังกล่าว

(๔) การยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง : ผู้บริหารท้องถิ่นได้ประพฤติปฏิบัติตน ในการใช้สิทธิและหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย โดยการไปใช้สิทธิในการเลือกตั้งต่าง ๆ ที่เรามีสิทธิในการเลือกตั้งทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งสมาชิกผู้แทนราษฎร สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยวางตัวเป็นกลาง และยึดถือระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๕) การมีส่วนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและสิ่งแวดล้อม : มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัด มัสยิด โบสถ์ โรงเรียนและหมู่บ้าน/ชุมชนในการการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย และสิ่งแวดล้อม โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา งานประจำปีของหมู่บ้าน/ชุมชน กิจกรรมวันลอยกระทง วันสงกรานต์ กิจกรรมวันพ่อ วันแม่แห่งชาติ และกิจกรรมอนุรักษ์พลังงานที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมจัดหรือจัดร่วมกับหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อเป็นการส่งเสริมและช่วยกันรักษาประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามร่วมทั้งปลูกจิตสำนึกที่ดีของประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน และร่วมขับเคลื่อนการเสริมสร้างหรือการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ ทางประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรมท้องถิ่น

ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ ซึ่งเป็นความสำเร็จอย่างยิ่งสำหรับความสำเร็จของผู้นำ ภาวะผู้นำได้รับความสนใจและศึกษามานานแล้ว เพื่อให้รู้ว่าอะไรเป็นองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ หรือเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ หรือ ภาวะผู้นำ ก็คือ ความคิดริเริ่มและธำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของ

ความคาดหวังและความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม หรือ ภาวะผู้นำคือ ความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้จึงเป็นศิลปะในการชี้แนะลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้น และเต็มใจ

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น ๔ ประการ

(๑) การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (blueprint of action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนั้น ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย

(๒) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลหรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในขั้นตอนที่หนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว

(๓) การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่มเกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างสภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

(๔) การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือต้องสร้างความน่าเชื่อถือ เพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้น แต่ผู้นำยังต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของดุลยภาพระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความรู้ความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใดก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

ข้อ ๑๐ มีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ : หลักการประเมิน ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

แนวทางการให้คะแนนการประเมิน : ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นตามบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

การทุ่มเท (devotion) เทลงไป/ทับถมลงไปมาก ๆ/ยอมเสียสละเงินทองหรือความคิดเป็นอย่างมาก/ยอมเสียสละให้อย่างล้นเหลือหรือเต็มกำลังความสามารถ เช่นทุ่มเทเงินทอง ทุ่มเทกำลังความคิด *ตัวอย่าง* ประโยคการทุ่มเทงบประมาณหลายสิบล้านบาทในการก่อสร้างถนนและขยายไหลถนนกระทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

มุ่งมั่น (engrossed) ตั้งใจ/ตั้งใจอย่างแน่วแน่/ตั้งใจอย่างแน่วแน่ เช่น เขามุ่งมั่นในการทำความดี ตั้งใจทำอย่างจริงจัง (definition) *ความมุ่งมั่น ตั้งใจ* พจนานุกรมศัพท์ทางการแพทย์ ให้ความหมายว่า (๑) การกระทำหรือสถานะของ การมีความตั้งใจ : การคิดหรือการให้ความสนใจกับสิ่งที่กระทบประสาทสัมผัส (๒) เงื่อนไขของสิ่งมีชีวิตที่เลือกตระหนักหรือรับรู้; กล่าวโดยเฉพาะเจาะจง เป็นความซับซ้อนของการปรับแต่ง neuromuscular ที่ยอมให้เกิด excitability หรือการตอบสนองสูงสุดต่อกลุ่มของสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้า

การอุทิศตน หมายถึง การบำเพ็ญตนเพื่อให้ตนและผู้อื่นได้ประโยชน์ จากการบำเพ็ญของเรา/ของพวกเรา/แล้วคนทั้งหลายได้ประโยชน์จากการกระทำของเรานั่นเอง ในโอกาสต่าง ๆ/เพื่อบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อคนอื่น ๆ

รับผิดชอบ ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น ผู้บริหารท้องถิ่นรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ เนื่องจากสั่งใช้จ่ายที่ผิด นายกจะรับผิดชอบทุกอย่างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ฯลฯ *รับผิดชอบ* ยอมรับผลดีและผลเสียของสิ่งที่ได้ทำไป "รับผิดชอบค่าเสียหายที่ใช้งบประมาณที่ไม่ถูกต้อง" "รับเป็นธุระจัดการให้ชาวบ้านได้ผ่อนคลายความทุกข์ลงไปได้"

ภาระรับผิดชอบหรือภาระความรับผิด (accountability) หมายถึง ความรับผิดและรับชอบในผลของการกระทำตามบทบาทหน้าที่ของผู้กระทำ ผู้กระทำคือผู้บริหารท้องถิ่นในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำใด ๆ ก็ตามที่ส่งผลต่อประชาชนทั้งดีและไม่ดี การใช้อำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องแสดงให้เห็นได้ว่าตนได้ใช้อำนาจที่ได้รับมอบ รวมทั้งได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเรียบร้อย ความหมายที่สองคือ รูปแบบต่าง ๆ ในอันที่จะให้เกิดความแน่ใจได้ว่า ค่านิยมของผู้ที่ได้รับมอบอำนาจหรือความรับผิดชอบมีความสอดคล้องต้องกันกับค่านิยมของผู้ที่มอบอำนาจ และค่านิยมนั้นต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่ผู้บริหารท้องถิ่นจะกระทำได้

๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ

☐ ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเกิดประโยชน์สูงสุด

☐ เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ (๓ คะแนน)		
๒	มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real time (๓ คะแนน)		
๓	ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ (๔ คะแนน)		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ.....

คำอธิบาย ๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ

ใช้ตอบคำถามหรือให้คะแนนข้อ ๑. มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ และ ๒. มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real time

๑. CCIS : (Child Development Center Information System) เรียกย่อว่า ซี-ซี-ไอ-เอส หมายถึง ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น เฉพาะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการนำเข้าข้อมูลในระบบ เช่นเดียวกับระบบ SIS หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ กองพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น (กศ.)

CCIS : เพื่อรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ข้อมูลข้าราชการ ครูผู้ดูแลเด็ก ข้อมูลหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เดิม)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก และข้อมูลเด็กเล็กประกอบการพิจารณาในการจัดสรรงบประมาณ (สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

๒. SIS : (School Information System) เรียกย่อว่า เอส-ไอ-เอส หมายถึง ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ซึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องนำเข้าข้อมูลจำนวนนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา ถ่ายโอนภารกิจ ลงในระบบ SIS ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๐ มิถุนายนของทุกปีเพื่อใช้ประกอบการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี และใช้เป็นฐานเสนอสำนักงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณ (เงินอุดหนุนทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ) ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่น ค่าอาหารเสริม (นม) ค่าอาหารกลางวัน เงินอุดหนุนสำหรับส่งเสริมศักยภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ค่าก่อสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ ค่าครุภัณฑ์ทางการศึกษา เป็นต้น หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ กองพัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น (กศ.)

***๓. e-Plan : (Electronic Plan)* เรียกย่อว่า อี-แพลน** หมายถึง ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องนำข้อมูลหลักเข้าสู่ระบบดังนี้ ข้อมูลยุทธศาสตร์ ข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงแผนพัฒนาท้องถิ่น ข้อมูลการขออนุมัติงบประมาณ ข้อมูลการลงนาม ในสัญญาโครงการ ข้อมูลการเบิกจ่ายข้อมูลรายรับ-รายจ่าย และการรายงานผลตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐ เช่น เรื่องยาเสพติด หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้คือ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)

***๔. e-LAAS : e-LAAS (Electronic Local Administrative Accounting System)* เรียกย่อว่า อี-ลา-แอส** หมายถึง ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำเทศบัญญัติ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย วางฎีกาเบิกจ่าย เมื่อมีรายการที่ต้องจ่าย จ่ายเงินทุกครั้งที่มีการรับจริงทุกประเภท จัดซื้อ/จ้างที่ต้องซื้อ/จ้าง ข้อมูลบุคลากร ข้อมูลผู้เสียภาษี จัดทำเช็คเพื่อให้ระบบลงบัญชีและออกรายงานการเงินและตรวจสอบได้ทุกวันซึ่งทำให้ผู้จัดสรรงบประมาณและผู้ใช้จ่ายงบประมาณ สามารถตรวจสอบ ติดตามและรายงานผลได้อย่างรวดเร็ว เป็นปัจจุบัน ดังนั้น ภาพรวมของระบบ e-LAAS จึงจัดทำขึ้นเพื่อรองรับระบบ e-Government ของภาครัฐ อันเป็นผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมีการบริหารงานที่คล่องตัวมากขึ้น รวมถึงการบริหารงบประมาณที่สะดวกรวดเร็ว ซึ่งระบบดังกล่าวสามารถเชื่อมโยงข้อมูลในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศให้เป็นมาตรฐานเดียวกันสอดคล้องกับนโยบาย ปฏิรูประบบบัญชีภาครัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น (สน.คท.)

๕. ele : ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและทะเบียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บันทึกผ่านทางเว็บไซต์ของระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งโดยตรง http:ele.dla.go.th เป็นการบันทึกข้อมูลกรณีมาจากประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๘๕/๒๕๕๗ การบันทึกข้อมูลกรณีมาจากคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๑/๒๕๕๗ กรณีที่มีการเลือกตั้งแบบปกติ กรณีเลือกตั้งแทนตำแหน่งว่าง (เลือกตั้งซ่อม)

ele : ระบบรายงานเป็นเมนูที่ใช้สำหรับหรับตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลในภาพรวมทั้งหมดของข้อมูลที่ได้บันทึกในระบบ สามารถนำไปใช้ประโยชน์โดยให้บริการข้อมูลกับภาคราชการ ภาคการเมือง ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม สื่อ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา องค์กรอิสระและผู้ที่สนใจเพื่อนำไปวิเคราะห์วางแผนและการตรวจสอบคุณสมบัติบุคคล

๖. *INFO : (Information DLA) เรียกย่อว่า อิน-โฟ* หมายถึง ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นระบบฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ซึ่งข้อมูลที่แสดงในระบบเป็นข้อมูลที่นำเข้าโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค ด้านสังคม เศรษฐกิจ สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเงินการคลัง หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ ศูนย์เทคโนโลยีและสารสนเทศท้องถิ่น (ศส.)

๗. LTAXGIS or LTAX : LTAX เรียกย่อว่า แอล-แท็กซ์ หมายถึง โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ซึ่งเป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นมาใช้ในการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับที่ดิน ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรือนหรือสิ่งปลูกสร้าง ข้อมูลเกี่ยวกับป้าย ข้อมูลเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบกิจการค้าและการคำนวณภาษีแต่ละประเภท การรับยื่นแบบชำระภาษี การประเมินภาษี และการรับชำระภาษี รวมถึงการออกแบบรายงานต่าง ๆ ในระบบงานแผนที่ ในการใช้งานจริงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดาวน์โหลดโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX ๓๐๐๐) นำไปใช้ร่วมกับโปรแกรมประยุกต์ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (LTAX GIS) หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบนี้ คือ สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น (สน.คท.)

๘. Welfare : ระบบสารสนเทศเบี้ยยังชีพ หรือ ระบบสารสนเทศการจัดการฐานข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับผู้ดูแลระบบและเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำข้อมูลต่าง ๆ ของผู้รับเบี้ยยังชีพ เพื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถให้บริการประชาชนในการขอรับเบี้ยยังชีพได้อย่างถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว

๙. อื่น ๆ

ใช้ตอบคำถามหรือให้คะแนนข้อ ๓. *มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของประชาชนหรือผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ*

<u>หลักการสำคัญ</u> : ความพึงพอใจของประชาชนคือสิ่งสำคัญเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะให้กับประชาชนในท้องถิ่นหรือผู้มารับบริการสาธารณะในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ให้บริการประชาชนพร้อมที่จะรับฟังและนำไปพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีความสุขและยิ้มได้เสมอ (Smile) บนฐานการบริการที่ประทับใจ ผู้บริหารท้องถิ่นจึงควรใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์การ

๑. <u>การตรวจสอบ</u> : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ

๒. <u>การตรวจสอบ</u> : กรณีไม่มีหรือใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ใช้เว็บไซต์หรือเฟสบุ๊คขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แสดงให้เห็นถึงการประเมินความพึงพอใจหรือผลจากงานบริการประชาชน (Services) (สามารถดูตัวอย่างได้จากเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี) หรือ

๓. <u>การตรวจสอบ</u> : กรณีไม่สามารถดำเนินการได้ตาม ๑. และ ๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ด้านที่ ๑ การบริหารจัดการ หมวด ๔ การบริการประชาชน ข้อ ๔.๓ การประเมินความพึงพอใจของประชาชน ณ จุดบริการ (กรณีเกณฑ์คะแนนได้ ๕ คะแนนให้ได้รับคะแนน ๒ คะแนน กรณีได้เกณฑ์คะแนนได้ ๑ หรือ ๓ คะแนนให้ได้รับคะแนน ๑ คะแนน หรือ

๔. <u>การตรวจสอบ</u> : กรณีประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นการปฏิบัติงานดังกล่าวก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน(ให้คะแนนได้ไม่เกิน ๒ คะแนน)

หมายเหตุ : กรณีได้ข้อ ๑. และ ข้อ ๒. ให้ได้รับคะแนน ๔ คะแนน

๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ

☐ **การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ** หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานการบริหารจัดการภายใน การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การบริการภาครัฐ และการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์

☐ เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน (๖ เดือน/๑๒ เดือน)

☐ แบบประเมินมี ๒ ข้อ ข้อละ ๕ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบันทึกข้อมูลตามฐานข้อมูลผ่านระบบสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ดังนี้ (๕ คะแนน) ๑.๑ ด้านระบบงานสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-Plan) (๑ คะแนน)		
	๑.๒ ด้านข้อมูลการบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑ คะแนน)		
	๑.๓ ด้านฐานข้อมูลการจัดเก็บรายได้ท้องถิ่น (๑ คะแนน)		
	๑.๔ ด้านบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-LAAS) (๑ คะแนน)		
	๑.๕ ด้านข้อมูลศูนย์ช่วยเหลือประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๑ คะแนน)		
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน (๕ คะแนน) เช่น - ให้บริการชำระภาษีผ่านอินเทอร์เน็ต - การจัดให้มี wi-fi หรืออินเทอร์เน็ตภายในสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - การใช้โปรแกรมอนุมัติงานก่อสร้าง - แจ้งผลการอนุมัติผ่านระบบ SMS ฯลฯ		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ .....

คำอธิบาย ๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับข้อ ๑ – ๑๐ มาปรับใช้ในการให้คะแนน

๒. กรณีไม่สามารถให้คะแนนได้จากข้อ ๑ หรือข้อมูลที่มีอยู่ในตัวของคำถามข้อ ๑ – ๑๐ ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน (ให้คะแนนได้ไม่เกิน ๒ คะแนน)

๘. **การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ**

☐ **การประเมินคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ** คือ การประเมินการปฏิบัติงาน/บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การไม่เลือกปฏิบัติ และการเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ

☐ **คุณธรรม (Integrity)** คือ การปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม

☐ **จริยธรรม (Ethics)** คือ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างคุณค่าของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

☐ แบบประเมินจำนวน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
การจัดทำโครงการด้านมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม			
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำและดำเนินโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรมที่มีลักษณะเป็นการสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ หรือกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ตลอดจนการจัดทำโครงการบำเพ็ญประโยชน์ที่ดำเนินการโดยข้าราชการพนักงานขององค์การ		
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม			
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำประกาศฯ นโยบายคุณธรรม จริยธรรม		
๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำประกาศฯ เจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น		
๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ		
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี		
๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำแผนการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต		
๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำนโยบายการบริหารความเสี่ยง และดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วน		
๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ป.ป.ช. สำนักงาน ปปท. และสถาบันพระปกเกล้า		
๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำรายงานผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		
๑๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ.....

คำอธิบาย ๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับข้อ ๑ – ๑๐ มาปรับใช้ในการให้คะแนน *หรือ*

๒. ปรากฏอยู่ในแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรณีไม่สามารถให้คะแนนได้จากข้อ ๑ หรือข้อ ๒ หรือข้อมูลที่มีอยู่ในตัวของคำถามข้อ ๑ – ๑๐ ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน (ให้คะแนนได้ไม่เกิน ๒ คะแนน)

๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

☐ เป็นการสำรวจปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

☐ แบบประเมินจำนวน ๕ ข้อ ข้อละ ๒ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชุมถ่ายทอดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน		
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย		
๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของข้าราชการ		
๔	ผู้บริหารท้องถิ่นนำผลการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชามาปรับปรุง เพื่อสนับสนุนการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน		
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรภายในองค์กร		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....

คำอธิบาย ๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับข้อ ๑ – ๕ มาปรับใช้ในการให้คะแนน

๒. กรณีไม่สามารถให้คะแนนได้จากข้อ ๑ หรือข้อมูลที่มีอยู่ในตัวของคำถามข้อ ๑ – ๕ ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าว ก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

☐ **การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน** หมายถึง การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ของแผนงาน โครงการ กระบวนการ ข้อมูลสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการ โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ซึ่งในการบูรณาการนั้นจะต้องเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น พร้อมกำหนดแผนงานการบูรณาการร่วมกัน รวมถึงกำหนดเป้าหมายการดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

☐ เกณฑ์การให้คะแนน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (กรณีที่ดำเนินการด้านใดด้านหนึ่ง)

☐ โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับการดำเนินงานของท่าน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือร่วมกับหน่วยงานอื่นอย่างน้อยหนึ่งด้าน (ยกเว้นโครงการที่หน่วยงานของรัฐจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ และโครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ) ดังนี้ ☐ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ☐ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ☐ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ☐ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ☐ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ☐ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น		

สรุปผลคะแนน

ระดับคะแนนการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน .....

คำอธิบาย ๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration) ให้ประเมินโดยใช้อัตวิสัยหรือจิตวิสัยในการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นในการปฏิบัติงานดังกล่าวก็สามารถกระทำได้ โดยนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะทำงาน

๑. คณะทำงานมี ๒ คณะ

๑.๑ คณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด

๑.๒ คณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ

๒. คณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด

ก. องค์ประกอบ

๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย	เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งอยู่ในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ระดับจังหวัด) (ก.จ.จ.)	เป็นคณะทำงาน
๓) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ระดับจังหวัด) (ก.ท.จ.)	เป็นคณะทำงาน
๔) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตำบล (ระดับจังหวัด) (ก.อบต.)	เป็นคณะทำงาน
๕) ท้องถิ่นจังหวัด	เป็นคณะทำงานและเลขานุการ

ข. อำนาจหน้าที่

๑) ตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินตนเองของผู้บริหารท้องถิ่น กรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกเทศมนตรี (เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง)

๒) รวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นจากคณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ เพื่อดำเนินการกลั่นกรองผลการประเมินก่อนเสนอให้กับ***ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามผลการประเมิน***

๓) สำหรับคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัดจังหวัดชลบุรี ให้ดำเนินการกลั่นกรองผลการประเมินในส่วนของเมืองพัทยาด้วย

(หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๒/๗๐๖๐ เรื่อง ปรับปรุงแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) กรณีเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี)

๓. คณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ

ก. องค์ประกอบ

๑) นายอำเภอ	เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอหรือปลัดอำเภอที่ได้รับมอบหมาย จำนวน ๒-๔ คน	เป็นคณะทำงาน
๓) ท้องถิ่นอำเภอ	เป็นคณะทำงานและเลขานุการ

ข. อำนาจหน้าที่

๑) ตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินตนเองของผู้บริหารท้องถิ่นในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกเทศมนตรี (เทศบาลตำบล) ส่งให้กับคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด

๒) ดำเนินการกลั่นกรองผลการประเมินก่อนเสนอให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามประเมิน

๔. แบบการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประกอบด้วย

๔.๑ ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๔.๒ ส่วนที่ ๒ แบบประเมินผลการดำเนินงาน ในประเด็น ๑๐ ข้อคำถาม

๑) การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)

๒) มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน

๓) การประหยัดงบประมาณ

๔) การกำกับดูแลการทุจริต

๕) ภาวะผู้นำ

๖) ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ

๗) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ

๘) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

๙) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๐) การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

๕.แบบสรุปผลการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

๕.๑ แบบสำหรับผู้ประเมินตนเอง (ผู้บริหารท้องถิ่น)

๕.๒ แบบสำหรับระดับอำเภอ

๕.๓ แบบสำหรับระดับจังหวัด

๕.๔ แบบสรุปรวมระดับอำเภอและระดับจังหวัด *(เรียกว่า สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ของ ก.พ.ร.)*

(หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๙๐๖ เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒)

๖. กำหนดวันรายงานผลวันสุดท้ายในระดับจังหวัด

วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๒

(หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๗/ว ๙๐๖ เรื่อง การประเมินผู้บริหารองค์การ(ผู้บริหารท้องถิ่น) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๒)

<u>การรายงานผล</u>

จังหวัดรายงานผลภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒

แบบสรุปประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

ชื่อ – สกุล.....ตำแหน่ง.....

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี.....เดือน

หน่วยงาน.....อำเภอ.....จังหวัด.....

☐ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) (ประเมินรอบนี้)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ประเด็นการประเมิน	ผลคะแนนการประเมินตนเอง (ผู้บริหารท้องถิ่น)
๑. การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)	
๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน	
๓. การประหยัดงบประมาณ	
๔. การกำกับดูแลการทุจริต	
๕. ภาวะผู้นำ	
๖. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ	
๗. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ	
๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ	
๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	
๑๐. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)	
รวมคะแนน	

ลงนาม.....ผู้ประเมินตนเอง

(.....)

นายกอบต./นายกเทศมนตรี/นายก อบจ. .....

วันที่.....

แบบสรุปประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

อำเภอ..... จังหวัด.....

☐ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) (ประเมินรอบนี้)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ลำดับที่	ประเภทของ อปท.	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน (คะแนนเต็ม)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	รวม
				๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐
๑	เทศบาลตำบล ก.	นาย.....	ประเมินตนเอง											
			ความเห็นคณะทำงานตรวจสอบ ฯ											
๒	องค์การบริหารส่วนตำบล ข.	นาง.....	ประเมินตนเอง											
			ความเห็นคณะทำงานตรวจสอบ ฯ											
๓		นางสาว.....	ประเมินตนเอง											
			ความเห็นคณะทำงานตรวจสอบ ฯ											

ลงนาม.....ผู้ประเมิน

(.....)

หัวหน้าคณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ

วันที่.....

แบบสรุปประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

จังหวัด.....

☐ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) (ประเมินรอบนี้)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ลำดับที่	อำเภอ	ประเภทของ อปท.	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน (คะแนนเต็ม)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	รวม
					๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐
๑	เมือง ก.	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ก.	นาย.....	ประเมินตนเอง											
				ความเห็นคณะทำงานกลั่นกรองฯ											
๒		เทศบาลนคร ข.	นาง.....	ประเมินตนเอง											
				ความเห็นคณะทำงานกลั่นกรองฯ											
๓		เทศบาลเมือง ค.	นางสาว.....	ประเมินตนเอง											
				ความเห็นคณะทำงานกลั่นกรองฯ											

ลงนาม.....ผู้ประเมิน

(.....)

หัวหน้าคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด

วันที่.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

(แบบสรุปรวมระดับอำเภอและระดับจังหวัด)

แบบสรุปประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น)

จังหวัด.....

☐ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) (ประเมินรอบนี้)

☐ รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ลำดับที่	อำเภอ	ประเภทของ อปท.	ชื่อ – สกุล	ผลการประเมิน (คะแนนเต็ม)	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	รวม
					๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐๐
๑	เมือง ก.	องค์การบริหารส่วนจังหวัด ก.	นาย.....	ประเมินตนเอง											
				ผู้บังคับบัญชาประเมิน											
๒		เทศบาลนคร ข.	นาง.....	ประเมินตนเอง											
				ผู้บังคับบัญชาประเมิน											
๓		เทศบาลเมือง ค.	นางสาว.....	ประเมินตนเอง											
				ผู้บังคับบัญชาประเมิน											

ลงนาม.....ผู้ประเมิน

(.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

วันที่.....

หน่วยงานรับผิดชอบ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น
ส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๒๓๑๒
โทรสาร. ๐ ๒๒๔๑ ๖๙๕๖

ผู้ประสานงานข้อมูล

นายสุรินทร์ ปัญญาจันทร์	ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีท้องถิ่น
นายสุริยะ หินเมืองเก่า	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการจัดการท้องถิ่น
นายไพศาล พันธุระ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
นางสาวชนเนษฎ์ แก้วพุฒ	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

คำสั่งจังหวัดปัตตานี

ที่๐๑๖๐๗๔ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด

ด้วยนายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) เพิ่มเติมจากการประเมินปกติประจำปีในทุก ๖ เดือน โดยมีประเด็นการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นไว้ จำนวน ๑๐ ประเด็น ได้แก่ การลดพลังงาน (ไฟฟ้า) มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงาน การประหยัดงบประมาณ การกำกับดูแลการทุจริต ภาวะผู้นำ ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อบริหารงานขององค์การ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Integration)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผู้บริหารองค์การ (ผู้บริหารท้องถิ่น) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด จังหวัดปัตตานีจึงแต่งตั้งคณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด ดังนี้

๑. คณะทำงานกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับจังหวัด ประกอบด้วย

๑.๑ รองผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี (ด้านสังคม)	ประธานคณะทำงาน
๑.๒ ปลัดจังหวัดปัตตานี	คณะทำงาน
๑.๓ พัฒนาการจังหวัดปัตตานี	คณะทำงาน
๑.๔ นายยุทธ บัวงาม	คณะทำงาน
๑.๕ ท้องถิ่นจังหวัดปัตตานี	คณะทำงานและเลขานุการ
๑.๖ หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๗ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินตนเองของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี และนายกเทศมนตรีเมืองตะลุบัน และกลั่นกรองผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นที่ผ่านการตรวจสอบจากคณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ เพื่อดำเนินการสรุปเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานีลงนามการประเมิน

๒. คณะทำงานตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินผู้บริหารท้องถิ่นระดับอำเภอ ประกอบด้วย

๒.๑ นายอำเภอ	ประธานคณะทำงาน
๒.๒ ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง	คณะทำงาน
๒.๓ พัฒนาการอำเภอ	คณะทำงาน
๒.๔ ท้องถิ่นอำเภอ	คณะทำงานและเลขานุการ

/ให้มีอำนาจ...

ให้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและรวบรวมผลการประเมินตนเองของนายกเทศมนตรีตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ แล้วสรุปนำส่งจังหวัดปัตตานี ดังนี้

๑) รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ภายในวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๒

๒) รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายไกรศร วิศิษฏ์วงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี