

แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2563



ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา

รวม 21 ข้อ 105 คะแนน ข้อ 24-44

เป้าหมาย : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งการวางแผน การส่งเสริม การพัฒนา การถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งมีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ พร้อมกับส่งเสริม และสนับสนุนให้สภาท้องถิ่นดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หัวข้อประเมิน	เมือง พัทยา	อบจ.	ทน.	ทม.	ทต.	อบต.	คะแนนที่ได้	
	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	ข้อ	คะแนน	ร้อยละ
1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	5	5	5	5	5	5		
2. ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	4	4	4	4	4	4		
3. คุณภาพชีวิตและความสมดุลของ ชีวิตกับการทำงาน	2	2	2	2	2	2		
4. การดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น	10	10	10	10	10	10		
รวม	21	21	21	21	21	21		

ด้านที่ 2
คิดเป็น
ร้อยละ 11.05
ของจำนวน
ข้อทั้งหมด
ของ
LPA 5 ด้าน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ



หน่วยที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ข้อ 24-28 จำนวน 5 ข้อ

ข้อ 24 - 28 หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

1. นายเมธา รุ่งฤทัยวัฒน์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โทร. 08 9569 1303
2. นายปิยะ คังกัน	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น โทร. 08 9142 2959
3. นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. 08 5121 3768
4. นางสาวพ้องพรรณ มุขระโกษา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. 08 1988 7062 โทรศัพท์กลุ่มงาน 02 241 9000 ต่อ 3133

หน่วยที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

5 ข้อ	25 คะแนน
ร้อยละ 2.63 ของ LPA 5 ด้าน	
ร้อยละ 23.80 ของ LPA ด้านที่ 2	



หน่วยที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ข้อ 24-28 จำนวน 5 ข้อ

คะแนนเต็ม	25
คะแนนที่ได้	

เป้าหมาย: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายแผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลังตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายอำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
24. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี <u>มีการดำเนินการ ดังนี้</u> 1. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน 2. มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3. มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม 4. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 5. ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 6. มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน 7. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ 8. มีการระบุว่าส่วนราชการ (กอง/สำนัก/ฝ่าย) มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุนางานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน 9. แผนอัตรากำลังได้จัดทำประกาศ โดยผู้บริหารท้องถิ่นลงนามในประกาศ 10. ในแผนอัตรากำลังระบุมติ ก. จังหวัด ครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน	
ประเมินทุกแห่ง	<u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u> 1. ดำเนินการ 9 – 10 ข้อ 5 2. ดำเนินการ 6 - 8 ข้อ 3 3. ดำเนินการ 3 - 5 ข้อ 1 4. ดำเนินการน้อยกว่า 3 ข้อ หรือไม่มีการดำเนินการ 0

25. การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล

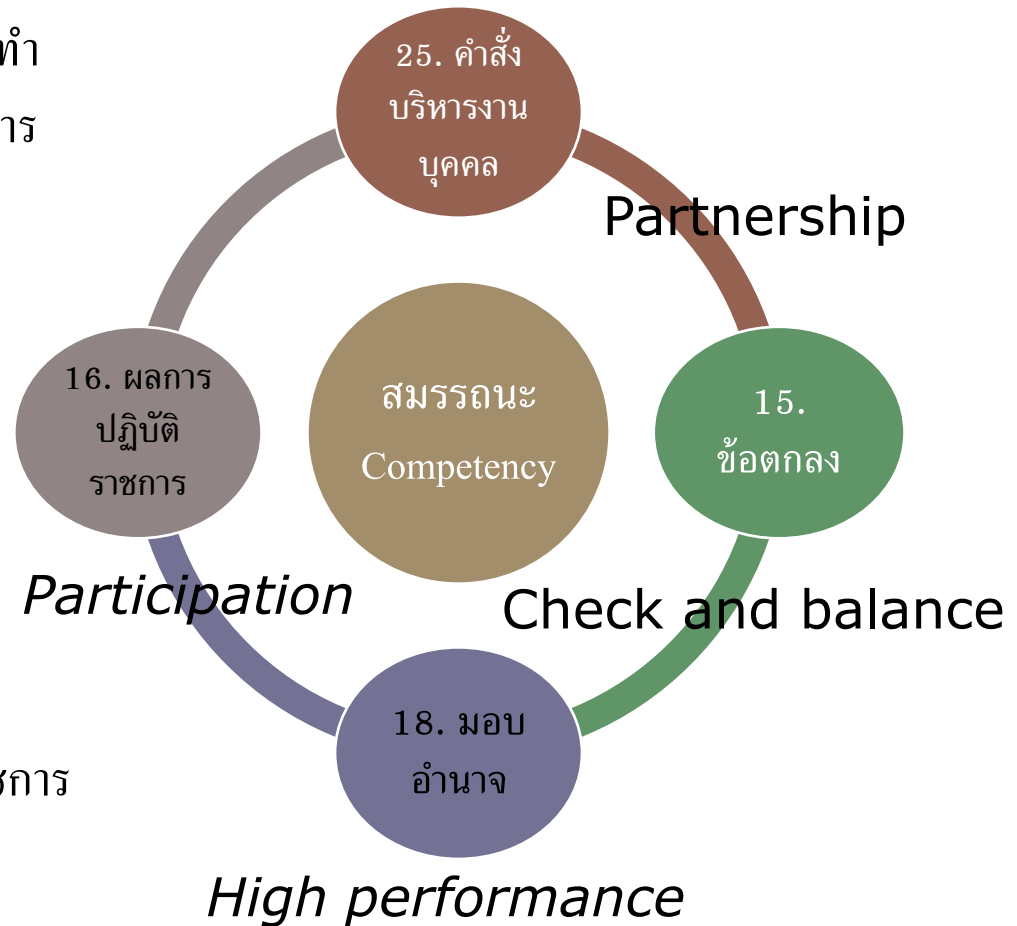
มีการดำเนินการ ดังนี้

1. มีประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการครบถ้วนเป็นปัจจุบัน และเผยแพร่ทางเว็บไซต์หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น มีการระดมตีการประชุม ก. จังหวัดว่าเป็นการประชุมครั้งที่เท่าใดไว้ในคำสั่งอย่างชัดเจน
3. มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานให้ ข้าราชการของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่โดยจัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นปัจจุบัน
4. คำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานให้ข้าราชการของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติหน้าที่นั้น มีการ ระบุเลขที่ ตำแหน่งของข้าราชการแต่ละรายอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน
5. คำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน มีการเก็บไว้เป็นหมวดหมู่ตรวจสอบค้นหาได้โดยง่าย
6. มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัด/ผอ. ครบทุกส่วนราชการ
7. ผู้รับมอบอำนาจตามคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทนปลัด/ผอ. มีการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่หรือสรุปผลการดำเนินการในรูปแบบการรายงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
8. มีคำสั่งแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนครบทุกส่วนราชการ

ความสัมพันธ์ LPA : การบริหารจัดการ

: *Good personnel management*

- 15. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำข้อตกลง ในการปฏิบัติราชการระหว่างส่วนราชการ กับผู้บริหารท้องถิ่น
- 16. มีการวิเคราะห์และสรุปผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ ประเมินผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นซึ่งมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ
- 18. การมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อปฏิบัติราชการ
- 25. การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล



เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
26. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น <u>มีการดำเนินการ ดังนี้</u> 1. มีการสำรวจข้อมูล สภาพปัญหา และความต้องการของบุคลากร 2. มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร 3. มีการจัดอบรม/ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรตามผลการวิเคราะห์ 4. มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร แต่ไม่ใช่เกิดจากผลการวิเคราะห์ สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร ประเมินทุกแห่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการ K M	<u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u> 1. ดำเนินการครบ 4 ข้อ 5 2. ดำเนินการ 3 ข้อ 3 3. ดำเนินการ 1 – 2 ข้อ 1 4. ไม่มีการดำเนินการ 0

27. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการส่งบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม

มีการดำเนินการ ดังนี้

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับ ตำแหน่ง/มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
2. ผู้เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรมสรุปผล การอบรมหรือฝึกอบรมรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ หรือกรณีที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดอบรมเอง จะต้อง มีหลักฐานรายงานสรุปผลการอบรมหรือฝึกอบรม รายงานให้ผู้บริหารทราบ
3. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ให้แก่บุคลากรเป็นประจำอย่างน้อยทุก 3 เดือน
4. นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมหรือฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานหรือมีนวัตกรรม/โครงการเพื่อนำประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม
5. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการอบรมหรือฝึกอบรมหรือส่งไป อบรมหรือฝึกอบรม

เกณฑ์การให้คะแนน :

ประเมินทุกแห่ง

หน่วยงานอื่นจัดทำโครงการ K M (ส่งคนเข้าอบรม)

1. ดำเนินการครบ 5 ข้อ 5

2. ดำเนินการ 3 - 4 ข้อ 3

3. ดำเนินการ 2 ข้อ 1

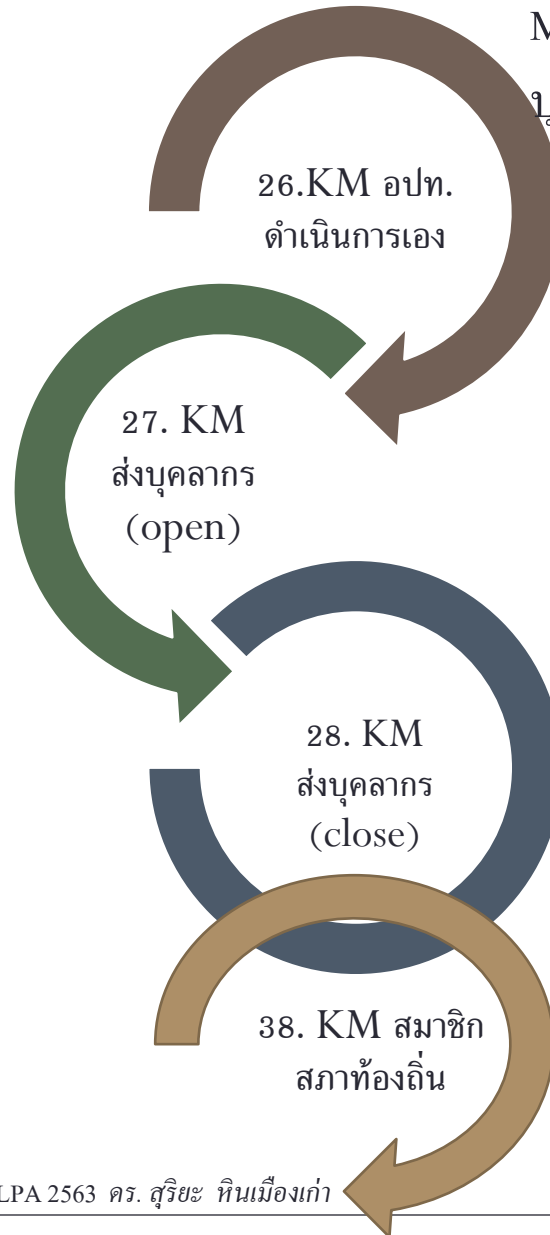
4. ดำเนินการ 1 ข้อ หรือ ไม่มีการดำเนินการ 0

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
28. การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management) บุคลากรทุกสายงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานเฉลี่ยร้อยละ ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเมินทุกแห่ง เกณฑ์การให้คะแนน : 1. ร้อยละ 90.00 - 100 2. ร้อยละ 80.00 – 89.99 3. ร้อยละ 70.00 – 79.99 4. น้อยกว่าร้อยละ 70 หรือ ไม่มีการดำเนินการ	5 3 1 0

K M เฉพาะหลักสูตรกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด กระทรวง กรมอื่น ๆ

การพัฒน่องค์ความรู้ (Knowledge Management) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Competency สมรรถนะ : หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job Roles) ให้ประสบความสำเร็จ และมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม เช่น มากกว่าเพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ที่หลากหลาย และได้ผลงานดีกว่าคนอื่น ฯลฯ

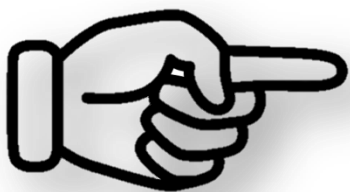


๒๖. การพัฒน่องค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการอบรมหรือฝึกอบรมบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๗. การพัฒน่องค์ความรู้ (Knowledge Management) โดยการส่งบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ารับการอบรมหรือฝึกอบรม

๒๘. การพัฒน่องค์ความรู้ (Knowledge Management) บุคลากรทุกสายงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในสายงานเฉลี่ยร้อยละ ของสายงานที่มีในแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓๘. การพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่น



หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ 29-32 จำนวน 4 ข้อ

ข้อ 29 – 32 หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

1. นายเมธา รุ่งฤทัยวัฒน์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
	โทร. 08 9569 1303
2. นายอดิสร สุนทรวิภาต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. 08 4469 0001
3. นางสาวน้ำทิพย์ หิรัญวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. 08 4469 0001
	โทรศัพท์กลุ่มงาน 02 241 9000 ต่อ 3134, 4226

หน่วยที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

4 ข้อ

20 คะแนน

ร้อยละ 2.10 ของ LPA 5 ด้าน

ร้อยละ 19.04 ของ LPA ด้านที่ 2

29. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

29.ประเมินผลการปฏิบัติงาน/เลื่อนขั้นเงินเดือน

30. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น

30. เลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรทางการศึกษา

Evaluate performance

Efficiency of human resource management

Salary promotion

31. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น

31.ประเมินผลการปฏิบัติงานครู/บุคลากรทางการศึกษา

32. ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู และ ลูกจ้าง ใน ระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)

32.บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ LHR

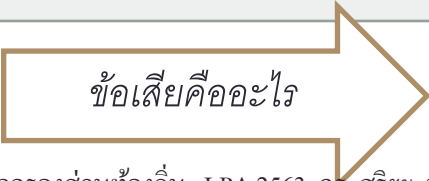
คะแนนเต็ม	20
คะแนนที่ได้	

หน่วยที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อ 29-32 จำนวน 20 ข้อ

เป้าหมาย : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลและมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
29. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น <u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u> 1. ข้าราชการดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนถูกต้อง ครบถ้วน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส 2. ข้าราชการดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ถูกต้อง และหรือไม่ครบถ้วน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือไม่มีความเป็นธรรม หรือไม่มีความโปร่งใส	5 0

ประเมินทุกแห่ง



- ความโปร่งใส (Transparency)
- เป็นธรรม/คุณธรรม (Morality)

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน				
30. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. วงเงินที่ใช้เลื่อนไม่เกินร้อยละ 3 ของฐานเงินเดือนรวม 2. มีการแบ่งกลุ่มเพื่อเลื่อนเงินเดือน ดังนี้ 2.1 กลุ่มที่ 1 รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย,คศ.1 คศ.2 และ คศ.3 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ (1) สายงานการสอน (ครูผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ช่วย และครู) (2) สายงานผู้บริหาร (ผอ.สถานศึกษา รองผอ.สถานศึกษา และศึกษานิเทศก์) 2.2 กลุ่มที่ 2 รับเงินเดือนอันดับ คศ.4 และ คศ.5 แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ (1) สายงานการสอน (ครู) (2) สายงานผู้บริหาร (ผอ.สถานศึกษา รองผอ.สถานศึกษาและศึกษานิเทศก์) 3. การเกลี่ยเงินภายในกลุ่มอันดับเงินเดือนเดียวกัน 4. มีการประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือน 5. ในการเลื่อนเงินเดือนแต่ละรอบแต่ละครั้งให้เลื่อนไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือน สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับในรอบที่ผ่านมาการออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนรอบใหม่ให้ออกคำสั่งให้ไปอาศัยรับเงินเดือนในอันดับถัดไปก่อนแล้วจึงออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน 6. มีการจัดทำแบบรายงานแสดงรายละเอียดการคำนวณให้เห็นอย่างชัดเจน 7. มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะเป็นรายบุคคล เกณฑ์การให้คะแนน : ● ต้องการให้เกิดความโปร่งใส เท่าเทียมกัน ป้องกันการกลั่นแกล้งกัน	ประเมินทุกแห่ง <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; padding: 5px;">1. มีการดำเนินการครบ 7 ข้อ</td><td style="width: 30%; text-align: center; padding: 5px;">5</td></tr> <tr> <td style="padding: 5px;">2. ไม่มีการดำเนินการ</td><td style="text-align: center; padding: 5px;">0</td></tr> </table>	1. มีการดำเนินการครบ 7 ข้อ	5	2. ไม่มีการดำเนินการ	0
1. มีการดำเนินการครบ 7 ข้อ	5				
2. ไม่มีการดำเนินการ	0				

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
31. การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาและหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ 2. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นโดยใช้แบบการประเมินถูกต้องตามสายงานที่กำหนด 3. มีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง ประเมินทุกแห่ง กรณีไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสานขอยืมตัวจากท้องถิ่นใกล้เคียงได้	เกณฑ์การให้คะแนน : 1. มีการดำเนินการครบ 3 ข้อ 5 2. ไม่มีการดำเนินการ/ดำเนินการไม่ถูกต้อง 0

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
32. ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู และลูกจ้าง ในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) <u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u> 1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการบันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง ผู้ครองตำแหน่ง อัตราว่าง และทะเบียนประวัติ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน คำสั่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากรครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน 2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการบันทึกข้อมูลแผนอัตรากำลัง ผู้ครองตำแหน่ง อัตราว่าง และทะเบียนประวัติ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน ชื่อตำแหน่งในสายงาน คำสั่ง และอัตราเงินเดือน ของบุคลากร ไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง และไม่ปัจจุบัน	5 0

ประเมินทุกแห่ง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ



หน่วยที่ 3 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ 33-34 จำนวน 2 ข้อ

ข้อ 33 – 34 หน่วยงานที่รับผิดชอบ : สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

1. นายเมธา รุ่งฤทัยวัฒน์

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 08 9569 1303

2. นายอดิสร สุนทรวิภาต

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทร. 084-469 0001
โทรศัพท์กลุ่มงาน 02 241 9000 ต่อ 3134

หน่วยที่ 3 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

2 ข้อ

10 คะแนน

ร้อยละ 1.05 ของ LPA 5 ด้าน

ร้อยละ 9.52 ของ LPA ด้านที่ 2

Principles good personnel management

33. การทำงานขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

33. หลักการบริหารงานบุคคล

HR Motivation
การพัฒนาแรงจูงใจ

HR Competency
การพัฒนาขีด
ความสามารถ

HR Direction/ Strategy
การกำหนดกลยุทธ์การ
ดำเนินงาน

34. การสร้างแรงจูงใจ

Motivation

34. ผู้บริหารท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากร

Services of local administrators

การบริหารของผู้บริหารท้องถิ่นกับบุคลากรในฐานะบุคคลสาธารณะ

วิสัยทัศน์

พันธกิจ

เป้าหมาย

หน่วยที่ 3 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ข้อ 33-34 จำนวน 2 ข้อ

เป้าหมาย : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

คะแนนเต็ม	10
คะแนนที่ได้	

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
33. การทำงานขององค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานี่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 2. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน 3. มีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญ ๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน 4. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานี่ทำงาน ซึ่งมีการจัดสถานี่ทำงานที่เหมาะสม 5. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
ประเมินทุกแห่ง	เกณฑ์การให้คะแนน : 1. ดำเนินการครบ 5 ข้อ 5 2. ดำเนินการ 4 ข้อ 3 3. ดำเนินการ 2 – 3 ข้อ 1 4. ดำเนินการ 1 ข้อ หรือ ไม่มีการดำเนินการ 0

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
34. ผู้บริหารท้องถิ่นมีการประเมินความพึงพอใจและแรงงใจของบุคลากร มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล 2. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและ แรงงใจของบุคลากรต่อผู้บริหารท้องถิ่น ด้านแรงงใจของบุคลากร 4. ผู้บริหารนำผลการประเมินความพึงพอใจมาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน 5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงงใจในการทำงาน โดยนำหลักการบริหารบุคคลแนวใหม่ ประเมินทุกแห่ง รางวัลงใจ <i>Incentive bonus</i> แรงงใจ <i>Motivation</i> <u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u> 1. ดำเนินการครบ 5 ข้อ 5 2. ดำเนินการ 4 ข้อ 3 3. ดำเนินการ 2 - 3 ข้อ 1 4. ดำเนินการ 1 ข้อ หรือไม่มีการดำเนินการ 0	

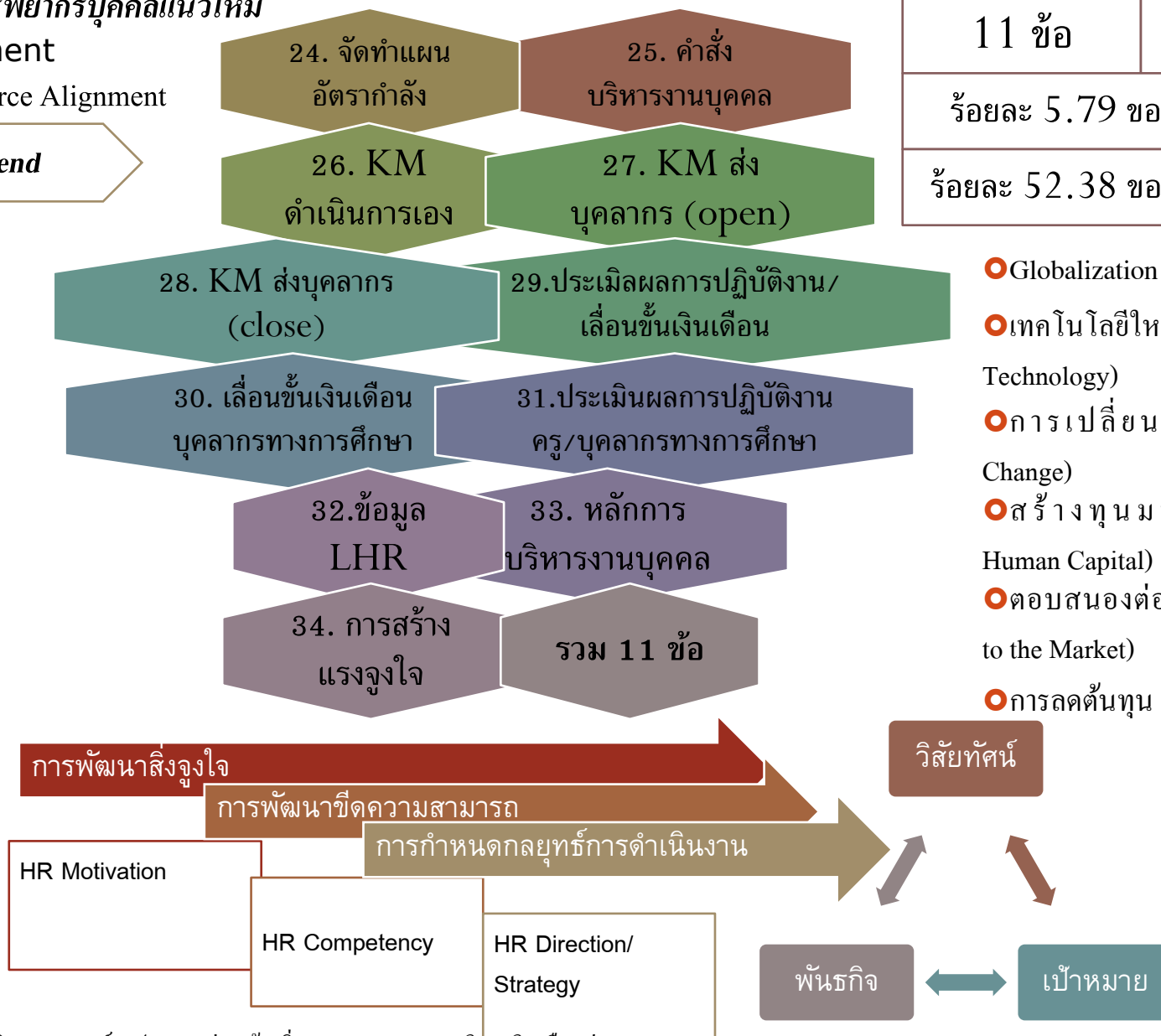
Personnel Management

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

HR Alignment

Human Resource Alignment

Trend



หน่วยงานที่รับผิดชอบ



หน่วยที่ 4 การดำเนินการกิจการสภาท้องถิ่น ข้อ 35-44 จำนวน 10 ข้อ

ข้อ 35 หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมและข้อมูลการเลือกตั้งท้องถิ่น
กองการเลือกตั้งท้องถิ่น

1. นายวิษณุ วสานนท์	ผู้อำนวยการกองการเลือกตั้ง โทร. 089 925 2674
2. นางนวมลย์ เจริญเกียรติภักดี	หัวหน้ากลุ่มงานประชาสัมพันธ์การมีส่วนร่วมและข้อมูลการเลือกตั้งท้องถิ่น โทร. 086 629 7521
3. นางสาวธัญญพัทธ์ ปัญญาศิริพัฒน์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โทร. 085 921 1559 โทรศัพท์กลุ่มงาน 02 241 9000 ต่อ 2362 - 3

หน่วยที่ 4 การดำเนินการกิจการสภาท้องถิ่น

10 ข้อ

50 คะแนน

ร้อยละ 5.26 ของ LPA 5 ด้าน

ร้อยละ 47.62 ของ LPA ด้านที่ 2

35. การบันทึกข้อมูล
ผู้บริหารท้องถิ่นและ
สมาชิกสภาท้องถิ่น

36. ผู้บริหารท้องถิ่นได้
ร่วมประชุมสภาสมัย
สามัญทุกสมัยและทุกครั้ง

37. การอำนวยความสะดวก
การปฏิบัติงาน
สภาของสมาชิกสภา
ท้องถิ่น

40. การเสนอร่าง
งบประมาณ

39. การกำหนดสมัย
ประชุมสามัญ

38. การพัฒนาความรู้
ให้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่น
(KM สมาชิกสภาท้องถิ่น)

41. ตั้งกรรมการแปร
ญัตติ

42. การเสนอและ
พิจารณาคำแปรญัตติ

43. จัดทำรายงานการ
แปรญัตติ

ข้อบัญญัติ/เทศ
บัญญัติ
งบประมาณ
รายจ่าย

40. การเสนอร่างงบประมาณ

42. การเสนอและพิจารณาคำ
แปรญัตติ

41. ตั้งกรรมการแปรญัตติ

43. จัดทำรายงานการแปรญัตติ

เป้าหมาย : องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานของกิจการ
สภาท้องถิ่น มีความรับผิดชอบและการปฏิบัติราชการท้องถิ่นในกิจสภา การกำหนดประชุมสภา การประชุม
สภา การพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปอย่างเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อการ
พัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนในท้องถิ่น

ต้องบันทึกตามคำสั่งของ คสช. ด้วย จึงจะถือว่าเป็นปัจจุบัน

ประเมินทุกแห่ง



หน่วยงานที่รับผิดชอบ

หน่วยที่ 5 การดำเนินการสภาท้องถิ่น ข้อ 35-44 จำนวน 10 ข้อ

ข้อ 36 – 44 หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น

1. นายสัตยจิต พวงนาค	ผู้อำนวยการกลุ่มงานวินิจัยและกำกับดูแล รกองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น โทร. 08 1174 3769
2. นางสาวดวงรัตน์ จุมปาแฝด	นิติกรปฏิบัติการ โทร. 09 1716 3140
3. นางสาวจิราวรรณ สุวรรณปินทะ	นิติกรปฏิบัติการ โทร. 02 241 9036 โทรศัพท์กลุ่มงาน 02 241 9000 ต่อ 5252

สภาท้องถิ่น

6 ข้อ

30 คะแนน

ร้อยละ 3.15 ของ LPA 5 ด้าน

ร้อยละ 28.57 ของ LPA ด้านที่ 2

35. การบันทึกข้อมูลผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นในระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น ให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

36. ในปี พ.ศ. 2562 ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารท้องถิ่นได้มาร่วมประชุมสภาสามัญสามัญทุกสมัยและทุกครั้ง (ยกเว้นกรณีการประชุมที่มีการพิจารณาญัตติที่เกี่ยวข้องกับสภาท้องถิ่นโดยตรงไม่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารท้องถิ่น)

37. การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและมีการจัดเอกสารเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่สำคัญให้แก่สภาท้องถิ่น

38. การพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่น

39. การกำหนดสมัยประชุมสามัญ การเรียกประชุมสภาสามัญสามัญ และการนัดประชุมสภาสามัญสามัญประจำปี 2562

44. การจัดทำรายงานการประชุมสภาท้องถิ่น



เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
36. ในปี พ.ศ. 2562 ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารท้องถิ่น ได้มาร่วมประชุมสภาสมัยสามัญทุกสมัยและทุกครั้ง (ยกเว้นกรณีการประชุมที่มีการพิจารณาญัตติที่เกี่ยวข้องกับสภาท้องถิ่นโดยตรง ไม่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารท้องถิ่น) <u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u> 1. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มาร่วมประชุมสภาสมัยสามัญทุกครั้ง 5 2. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มาร่วมประชุมสภาสมัยสามัญ ไม่ น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนครั้งที่มีการประชุม 3 3. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย มาร่วมประชุมสภาสมัยสามัญ ไม่ถึง ครึ่งหนึ่ง ของจำนวนครั้งที่มีการประชุม 1 4. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่มาร่วมประชุมสภาสมัยสามัญ 0	
ประเมินทุกแห่ง	

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
37. การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและมีการจัดเอกสารเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่สำคัญให้แก่สภาท้องถิ่น <u>มีการดำเนินการ ดังนี้</u> 1. สถานที่ทำงานของสภาท้องถิ่น สถานที่ประชุมเป็นสัดส่วนและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย 2. มีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพียงพอสำหรับการดำเนินกิจการของสภาท้องถิ่น 3. มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานในกิจการของสภาท้องถิ่น 4. มีการจัดเอกสารเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่สำคัญครบถ้วน ดังนี้ 1) กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 (หรือข้อบังคับการประชุมสภาเมืองพัทยา พ.ศ. 2543 สำหรับเมืองพัทยา)	

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน

4) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2543

5) พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

6) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561

7) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561

ประเมินทุกแห่ง

เกณฑ์การให้คะแนน :

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. ดำเนินการครบ 4 ข้อ | 5 |
| 2. ดำเนินการ 3 ข้อ | 3 |
| 3. ดำเนินการ 1-2 ข้อ | 1 |
| 4. ไม่มีการดำเนินการ | 0 |

● เอกสารที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบจะต้องจัดให้มีประจำ
ในห้องประชุมสภาท้องถิ่นตลอดเวลา

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน
38. การพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่น	
<u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u>	
1. ในรอบปีที่ผ่านมา มีสมาชิกสภาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้ 70% ขึ้นไปของจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นทั้งหมด	5
2. ในรอบปีที่ผ่านมา มีสมาชิกสภาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้ 50-69.9% ของจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นทั้งหมด	3
3. ในรอบปีที่ผ่านมา มีสมาชิกสภาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้ ไม่ถึง 50% ของจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นทั้งหมด	1
4. ไม่มีการพัฒนาความรู้ให้แก่สมาชิกสภาท้องถิ่น	0
ประเมินทุกแห่ง	

38. KM ส่งบุคลากร
(open)

● กรณีได้ 5 คะแนน ต้องอบรมกฏหมายหรือระเบียบหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

39. การกำหนดสมัยประชุมสามัญ การเรียกประชุมสภาสมัยสามัญ และการนัดประชุมสภาสมัยสามัญ ประจำปี 2562

มีการดำเนินการ ดังนี้

1. สภาท้องถิ่นมีการกำหนดสมัยประชุมสภาท้องถิ่นสมัยสามัญในปี พ.ศ.2562 ตามที่กฎหมายจัดตั้งกำหนดได้ถูกต้อง
2. ประธานสภาท้องถิ่นได้เรียกประชุมสภาท้องถิ่นสมัยสามัญ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามข้อ 22 แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 (หรือข้อบังคับการประชุมสภาเมืองพัทยา พ.ศ. 2543 ข้อ 15 สำหรับกรณีเมืองพัทยา)
3. ประธานสภาท้องถิ่นได้มีหนังสือแจ้งการนัดประชุมให้สมาชิกสภาท้องถิ่น
4. มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น สื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

ประเมินทุกแห่ง

เกณฑ์การให้คะแนน :

○ ทำตามกฎหมายหรือไม่

○ กระบวนการถูกต้องหรือไม่

1. ดำเนินการตามข้อ 1-4 5

2. ดำเนินการตามข้อ 1-3 3

3. ดำเนินการตามข้อ 1-2 1

4. ดำเนินการตามข้อ 1 เพียงข้อเดียว หรือไม่มีการดำเนินการ/ดำเนินการไม่ถูกต้อง 0

39. การกำหนดสมัยประชุมสามัญ การเรียกประชุมสภาสมัยสามัญ และ
การนัดประชุมสภาสมัยสามัญ ประจำปี 2562

อปท.	สมัยสามัญ	จำนวนวัน	ขยายเวลา	ผู้มีอำนาจขยาย
อบจ.	2 สมัย	45 วัน	ไม่เกิน 15 วัน	ประธานสภา อบจ.
เทศบาล	4 สมัย	ไม่เกิน 30 วัน	ไม่เกิน 15 วัน	ผู้ว่าราชการจังหวัด
อบต.	2 สมัย หรือหลาย สมัย แต่ไม่เกิน 4 สมัย	ไม่เกิน 15 วัน	ไม่เกิน 15 วัน	นายอำเภอ
เมืองพัทยา	ไม่น้อยกว่า 2 สมัย แต่ไม่เกิน 4 สมัย	30 วัน	ไม่เกิน 30 วัน	สภาเมืองพัทยา

40. การเสนอและส่งสำเนาร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารท้องถิ่นได้เสนอญัตติร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ตามกำหนดเวลา (ภายใน วันที่ 15 ส.ค.) ได้ถูกต้อง หากมีเหตุ ไม่สามารถเสนอได้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้บริหารท้องถิ่นได้มี หนังสือแจ้งให้ประธานสภาท้องถิ่นทราบและประธานสภาท้องถิ่น ได้แจ้งให้สมาชิกสภาท้องถิ่นทราบ (กรณีเทศบาล) หรือขออนุวัติขยายระยะเวลาเสนอญัตติร่างข้อบัญญัติต่อสภา (กรณีองค์การบริหารส่วน จังหวัด/องค์การบริหารส่วนตำบล)
2. ประธานสภาท้องถิ่นได้ส่งร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณให้กับสมาชิกสภาท้องถิ่นทุกคนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวัน ก่อนวันประชุมสภาท้องถิ่น
3. มีการจัดทำ/เตรียมเอกสารประกอบการพิจารณาโครงการต่าง ๆ ตามร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณ ไว้ให้ที่ประชุมเพื่อให้สมาชิกสภาท้องถิ่นตรวจสอบได้

ประเมินทุกแห่ง

เกณฑ์การให้คะแนน :

● เน้น ไม่ใช้กระดาษที่ใช้ซ้ำ

● การดำเนินการตามข้อ 3 ใช้วิธีการสุ่มถามจาก สมาชิกสภาท้องถิ่น 2-3 คนก็ได้ และจะดี

- | | |
|---|---|
| 1. ดำเนินการตามข้อ 1-3 | 5 |
| 2. ดำเนินการตามข้อ 1-2 | 3 |
| 3. ดำเนินการข้อ 1 หรือข้อ 2 (ข้อใดข้อหนึ่ง) | 1 |
| 4. ไม่มีการดำเนินการ | 0 |

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน

41. การตั้งคณะกรรมการแปรรูปนิติพิจารณา ร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562

มีการดำเนินการ ดังนี้

1. มีการตั้งคณะกรรมการแปรรูปนิติจำนวน 3 ถึง 7 คน (หรือ 3 ถึง 5 คน กรณีสภาเมืองพัทยา)
2. มีการเลือกคณะกรรมการแปรรูปนิติทีละคน คือเลือกคนที่หนึ่งก่อน แล้วจึงเลือกคนถัดไปจนครบตามจำนวนที่สภาท้องถิ่นได้มีมติกำหนดไว้
3. คณะกรรมการแปรรูปนิติต้องเป็นคณะกรรมการสามัญ คือ เลือกจากสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่านั้น
4. เลขานุการสภาท้องถิ่นเป็นผู้นัดและเปิดประชุมเพื่อเลือกประธานคณะกรรมการแปรรูปนิติและเลขานุการ คณะกรรมการแปรรูปนิติ

ประเมินทุกแห่ง

เกณฑ์การให้คะแนน :

- | | |
|--|---|
| 1. ดำเนินการครบ 4 ข้อ | 5 |
| 2. ดำเนินการ 3 ข้อ (ข้อ 1 - 3) | 3 |
| 3. ดำเนินการ 1 – 2 ข้อ (ข้อ 1 - 2) | 1 |
| 4. ไม่มีการดำเนินการ หรือดำเนินการตามข้อ 1 หรือ 2 ไม่ถูกต้อง | 0 |

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน								
42. การเสนอและพิจารณาคำแปรญัตติร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. สภาท้องถิ่นได้กำหนดระยะเวลาเสนอคำแปรญัตติไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่สภาท้องถิ่นมีมติรับหลักการแห่งร่างข้อบัญญัติ /เทศบัญญัตินั้น 2. มีการกำหนดสถานที่ในการเสนอคำแปรญัตติไว้ 3. ประธานกรรมการแปรญัตติได้มาปฏิบัติหน้าที่รับคำแปรญัตติภายในเวลาที่สภาท้องถิ่นกำหนด 4. คณะกรรมการแปรญัตติได้มีหนังสือให้ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้เสนอญัตติและผู้แปรญัตติและกำหนดนัดประชุมล่วงหน้าไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนเวลาที่มีการนัดประชุม 5. ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารท้องถิ่นได้มาชี้แจงต่อคณะกรรมการ แปรญัตติตามที่คณะกรรมการแปรญัตตินัดหมาย ประเมินทุกแห่ง ○ มีการประชุมกรรมการแปรญัตติ แต่ไม่มีการแปรญัตติ ถือว่า กระบวนการครบ เป็นข้อเสนอจากปลัดเทศบาล แห่งหนึ่ง เกณฑ์การให้คะแนน : <table data-bbox="1290 1043 1831 1343"> <tr> <td>1. ดำเนินการตามข้อ 1-5</td><td>5</td></tr> <tr> <td>2. ดำเนินการตามข้อ 1-4</td><td>3</td></tr> <tr> <td>3. ดำเนินการตามข้อ 1-3</td><td>1</td></tr> <tr> <td>4. ไม่มีการดำเนินการ</td><td>0</td></tr> </table>	1. ดำเนินการตามข้อ 1-5	5	2. ดำเนินการตามข้อ 1-4	3	3. ดำเนินการตามข้อ 1-3	1	4. ไม่มีการดำเนินการ	0	
1. ดำเนินการตามข้อ 1-5	5								
2. ดำเนินการตามข้อ 1-4	3								
3. ดำเนินการตามข้อ 1-3	1								
4. ไม่มีการดำเนินการ	0								

เกณฑ์การประเมิน	คะแนน								
43. การจัดทำรายงานของคณะกรรมการแปรรูปตามข้อ 50 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 <u>มีการดำเนินการ ดังนี้</u> 1. คณะกรรมการแปรรูปได้จัดทำรายงานและความเห็นของคณะกรรมการแปรรูป 2. ได้จัดส่งรายงานของคณะกรรมการแปรรูป ให้ประธานสภาท้องถิ่น 3. ประธานสภาท้องถิ่นได้ส่งรายงานของคณะกรรมการแปรรูปให้สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ก่อนการประชุมสภาท้องถิ่นเพื่อพิจารณาวาระที่สอง 4. คณะกรรมการแปรรูปได้เสนอร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณตาม ร่างเดิม และตามที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) ยื่นต่อประธาน สภาท้องถิ่นด้วย ประเมินทุกแห่ง <u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u> <table> <tr> <td>1. ดำเนินการตามข้อ 1-4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2. ดำเนินการตามข้อ 1-3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>3. ดำเนินการตามข้อ 1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>4. ไม่มีการดำเนินการ</td> <td>0</td> </tr> </table>	1. ดำเนินการตามข้อ 1-4	5	2. ดำเนินการตามข้อ 1-3	3	3. ดำเนินการตามข้อ 1	1	4. ไม่มีการดำเนินการ	0	
1. ดำเนินการตามข้อ 1-4	5								
2. ดำเนินการตามข้อ 1-3	3								
3. ดำเนินการตามข้อ 1	1								
4. ไม่มีการดำเนินการ	0								

ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

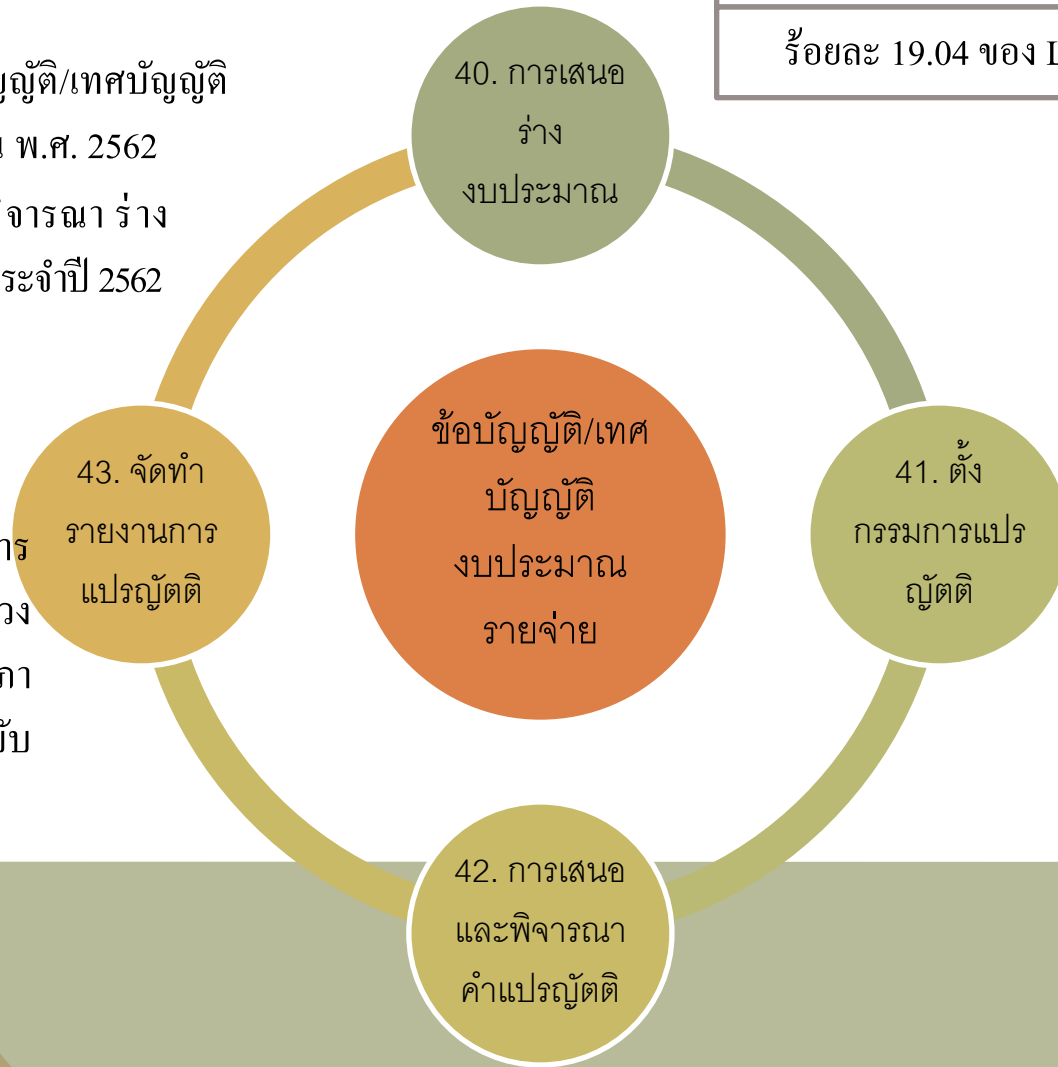
4 ข้อ

20 คะแนน

ร้อยละ 2.10 ของ LPA 5 ด้าน

ร้อยละ 19.04 ของ LPA ด้านที่ 2

- ๔๐. การเสนอและส่งสำเนาร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- ๔๑. การตั้งคณะกรรมการแปรญัตติพิจารณา ร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562
- ๔๒. การเสนอและพิจารณาคำแปรญัตติร่างข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562
- ๔๓. การจัดทำรายงานของคณะกรรมการแปรญัตติตามข้อ 50 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554



เกณฑ์การประเมิน	คะแนน								
44. การจัดทำรายงานการประชุมสภาท้องถิ่น <u>มีการดำเนินการ ดังนี้</u> 1. ได้บันทึกรายงานการประชุมถูกต้องตามที่สภาท้องถิ่นได้ประชุมกัน 2. คณะกรรมการตรวจรายงานการประชุมได้ทำการตรวจรายงานการประชุมและลงลายมือชื่อไว้ 3. สภาท้องถิ่นได้ทำการรับรองรายงานการประชุมในคราวถัดไป 4. ประธานสภาท้องถิ่นได้ลงนามในรายงานการประชุมที่สภาท้องถิ่นรับรองแล้ว 5. ได้ติดประกาศรายงานการประชุมที่สภาท้องถิ่นรับรองแล้วในที่เปิดเผย ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6. มีการเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<u>เกณฑ์การให้คะแนน :</u> <table> <tr> <td>1. ดำเนินการตามข้อ 1-6</td><td>5</td></tr> <tr> <td>2. ดำเนินการตามข้อ 1-5</td><td>3</td></tr> <tr> <td>3. ดำเนินการตามข้อ 1-4</td><td>1</td></tr> <tr> <td>4. ไม่มีการดำเนินการ</td><td>0</td></tr> </table>	1. ดำเนินการตามข้อ 1-6	5	2. ดำเนินการตามข้อ 1-5	3	3. ดำเนินการตามข้อ 1-4	1	4. ไม่มีการดำเนินการ	0
1. ดำเนินการตามข้อ 1-6	5								
2. ดำเนินการตามข้อ 1-5	3								
3. ดำเนินการตามข้อ 1-4	1								
4. ไม่มีการดำเนินการ	0								

ประเมินทุกแห่ง

สรุป LPA ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (21 ข้อ)

- | | | |
|--------|---|--|
| 5 ข้อ | 1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละ 2.63 ของ LPA 5 ด้าน • ร้อยละ 23.80 ของ LPA ด้านที่ 1 |
| 4 ข้อ | 2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละ 2.10 ของ LPA 5 ด้าน • ร้อยละ 19.04 ของ LPA ด้านที่ 1 |
| 2 ข้อ | 3. คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละ 1.05 ของ LPA 5 ด้าน • ร้อยละ 9.52 ของ LPA ด้านที่ 1 |
| 10 ข้อ | 4. การดำเนินกิจการสภาท้องถิ่น | <ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละ 5.26 ของ LPA 5 ด้าน • ร้อยละ 47.62 ของ LPA ด้านที่ 1 |

11 ข้อ

การบริหารงานบุคคล

- ร้อยละ 5.78 ของ LPA 5 ด้าน
- ร้อยละ 52.38 ของ LPA ด้านที่ 2

6 ข้อ

สภาท้องถิ่น

- ร้อยละ 3.15 ของ LPA 5 ด้าน
- ร้อยละ 28.57 ของ LPA ด้านที่ 2

4 ข้อ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี

- ร้อยละ 2.10 ของ LPA 5 ด้าน
- ร้อยละ 19.04 ของ LPA ด้านที่ 2

ด้านที่ 2
คิดเป็นร้อยละ
11.05
ของจำนวนข้อ
ทั้งหมด
ของ LPA 5 ด้าน

สวัสดี..มีชัย