ด่วนที่สุด

ที่ นศ ๐๐๑๘.๑/ว๒๗๓๙

ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ)
๒. เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)

ด้วยสำนักงาน ก.พ.ร. แจ้งว่า นายกรัฐมนตรีได้มีบัญชาให้สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ เพิ่มเติมจากการประเมินปกติประจำปี กลุ่มผู้ถูกประเมิน ได้แก่ ปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า อธิบดีหรือเทียบเท่า ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ผู้บริหารท้องถิ่น และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการประเมินนายอำเภอและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยสรุป ดังนี้

๑. กลไกการประเมิน

๑.๑ นายอำเภอ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

๑.๒ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้นายอำเภอเป็นผู้ประเมิน

๒. รอบการประเมิน จะดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. – ๓๑ มี.ค.) และรอบที่ ๒ (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จะประเมินเฉพาะรอบที่ ๒

๓. กรอบและวิธีการประเมิน

๓.๑ การประเมินนายอำเภอกำหนดกรอบการประเมิน จำนวน ๘ ประเด็น ประกอบด้วย ๑) การลดพลังงาน ๒) การกำกับดูแลการทุจริต ๓) วิสัยทัศน์ ๔) การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง ๕) การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลฯ ๖) การสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ ๗) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแล เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ๘) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเด็นการลดพลังงาน ให้อำเภอรายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้าจากมิเตอร์เฉพาะที่ทำการปกครองอำเภอทุกเดือน ผ่านระบบ e – report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป

(๒) ประเด็นการกำกับดูแลการทุจริต และการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (Survey Online) โดยมีวิธีการ ดังนี้

๑) กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกระทรวง)

๒) เข้าสู่ระบบประเมินผลออนไลน์ที่ https://eos.opdc.go.th และ log – in ด้วยเลขประจำตัวประชาชน ๑๑ หลัก

๓) จำนวนผู้ตอบแบบสำรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนกลุ่มเป้าหมาย

/(๓) ประเด็น...

(๓) ประเด็นวิสัยทัศน์/การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง/การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลฯ/การสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ และการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานให้นายอำเภอดำเนินการประเมินผลตนเอง (Self – Assesment) โดยเข้าสู่ระบบออนไลน์ที่ https://eos.opdc.go.th และ log – in เข้าสู่ระบบด้วยชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่าน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งให้ทราบต่อไป

๓.๒ การประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

๑) รอบการประเมินที่ ๑ ใช้ผลการประเมินจากแบบติดตามผลสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (Active Monitoring)

๒) รอบการประเมินที่ ๒ ใช้ผลการประเมินจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินตอบแทนตำแหน่ง

๔. สำนักงาน ก.พ.ร. จะประมวลสรุปผลคะแนนการประเมินของนายอำเภอและกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เสนอนายกรัฐมนตรี

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมนึก พรหมเขียว)
ปลัดจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่ทำการปกครองจังหวัด (กลุ่มงานปกครอง)
โทร./โทรสาร ๐-๗๕๓๕-๖๑๓๓
www.pokkrongnakhon.com

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

สรุปหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ)

๑. รอบการประเมิน ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบการประเมิน ดังนี้

๑.๑ รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.)

๑.๒ รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.)

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดประเมินเฉพาะรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เม.ย - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑)

๒. กลไกและวิธีการประเมิน

ประเด็นที่	ประเด็นการประเมิน	แหล่งข้อมูลในการประเมิน	วิธีการประเมิน
๑	การลดพลังงาน (ไฟฟ้า)	ใช้ผลจากระบบ e-report.energy.go.th ของสำนักนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน	อำเภอบันทึกข้อมูลการใช้พลังงานไฟฟ้าจากมิเตอร์เฉพาะที่ทำการปกครองอำเภอ ผ่านระบบ e-report.energy.go.th ทุกเดือน ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป
๕ ๖ ๗ ๘ ๑๐	วิสัยทัศน์ การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลฯ การสร้างคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	ประเมินตนเอง (Self–Assessment)	๑. นายอำเภอประเมินผลตนเองผ่านระบบออนไลน์ที่ https://eos.opdc.go.th และ log-in เข้าสู่ระบบด้วยชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่าน (ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. จะแจ้งให้ทราบต่อไป) ๒. ดำเนินการประเมินผลตนเองตามแบบที่กำหนด (หน้าจอ) โดยสามารถจัดส่งข้อมูลประกอบการประเมินในระบบออนไลน์ (โดยวิธีแนบไฟล์) ๓. บันทึกผลการประเมินซึ่งระบบจะส่งผลการประเมินของนายอำเภอให้ผู้ว่าราชการจังหวัด (ผู้ประเมิน)
๔ ๙	การกำกับดูแลการทุจริต การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	สำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (Survey Online)	๑. กลุ่มเป้าหมายในการตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Survey Online) ได้แก่ ๑) ปลัดอำเภอ ๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกฎกระทรวง) ๒. ผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. กลุ่มเป้าหมายเข้าสู่ระบบประเมินผลที่ https://eos.opdc.go.th และ log-in ด้วยเลขประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก ๔. สำนักงาน ก.พ.ร. จะประมวลผลการสำรวจฯ ทางระบบประเมินฯ

<u>หมายเหตุ</u> ประเด็นที่ ๒ (การลดกระดาษ) และประเด็นที่ ๓ (การประหยัดงบประมาณ) ไม่ประเมินผล

เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ)

๑. การลดพลังงาน

คำอธิบาย

- การลดพลังงาน พิจารณาจากพลังงานด้านไฟฟ้า โดยมีเป้าหมายให้มีการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลง ร้อยละ ๑๐ เทียบกับค่ามาตรฐานการใช้พลังงานของแต่ละหน่วยงาน
- สำนักงาน ก.พ.ร. จะใช้ผลการประเมินจากระบบ e-report.energy.go.th สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน

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

หมายเหตุ - ให้นายอำเภอรายงานผลการใช้พลังงานไฟฟ้าจากมิเตอร์เฉพาะที่ทำการปกครองอำเภอ ทุกเดือนผ่านระบบ e-report.energy.go.th สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป

๒. การลดกระดาษ

คำอธิบาย - ไม่ประเมินผลในประเด็นนี้

๓. การประหยัดงบประมาณ

คำอธิบาย - ไม่ประเมินผลในประเด็นนี้

๔. การกำกับดูแลการทุจริต

คำอธิบาย

- การประเมินการกำกับดูแลการทุจริตของผู้บริหารองค์การ เป็นการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐ โดยเข้าสู่ระบบประเมินที่ https://eos.opdc.go.th และเข้าสู่ระบบ (Log in) ด้วยเลขประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินนายอำเภอ ประกอบด้วย ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกฎกระทรวง)
- ต้องได้รับผลการสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- การคิดคะแนน คิดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ

ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	นายอำเภอของท่าน มุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต		
๒	ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา นายอำเภอของท่าน**มีการกำหนด**นโยบายโครงการหรือสัมปทานของหน่วยงาน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันกับองค์กรธุรกิจเอกชน *		
๓	นายอำเภอของท่านปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตจนเป็นแบบอย่างให้แก่เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ถือปฏิบัติตาม		
๔	อำเภอของท่านมีโครงการหรือกิจกรรม เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน		
๕	อำเภอของท่านมีการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง		
๖	นายอำเภอของท่านมีการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งด้วยความยุติธรรม		
๗	อำเภอของท่านมีการใช้จ่ายงบประมาณตามความจำเป็นและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด		
๘	นายอำเภอของท่านมอบหมายงานแก่ท่านอย่างเป็นธรรม		
๙	อำเภอของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เป็นระบบ และทำให้เกิดความสะดวกในการติดต่อหรือขอรับบริการ		
๑๐	นายอำเภอของท่านมีการควบคุม/กำกับให้หน่วยงานปฏิบัติตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด		

*** เป็นคำถามเชิงลบ (Negative)**

๕. วิสัยทัศน์

คำอธิบาย

- วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของนายอำเภอในการกำหนดทิศทาง ภารกิจและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
	การกำหนดวิสัยทัศน์		
๑	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ของอำเภอและมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้คนในองค์การได้รับรู้และเข้าใจทั่วทั้งอำเภอ		
๒	มีการทบทวนวิสัยทัศน์ของอำเภอเพื่อให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง		
๓	มีการนำวิสัยทัศน์ของอำเภอไปสู่การปฏิบัติได้จริง		
๔	มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ของอำเภอสู่สาธารณะ เพื่อสร้างความรับรู้และความเข้าใจและใช้เป็นกลไกในการกำกับและติดตามการบริหารงานของอำเภอ		
	ภาวะผู้นำ		
๕	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ทั้งหน่วยงานในภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน		
๖	กล้าเผชิญกับปัญหา กล้าตัดสินใจและสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์		
๗	มีวิสัยทัศน์การบริหารงานและได้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับการบริหารงานในอำเภอที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างชัดเจน		
๘	อำเภอของท่านมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน		
๙	มีการส่งเสริมสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการพัฒนา ปรับรูปแบบ/วิธีการทำงานใหม่ด้วยการเน้นเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมรูปแบบใหม่ๆ เช่น เรื่องนโยบาย การบริหารจัดการหรือการให้บริการของอำเภอเพื่อให้สอดรับและเชื่อมโยงกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทย (Thailand ๔.๐) และระบบราชการ ๔.๐		
๑๐	มีผลการดำเนินการหรือมีนวัตกรรมของอำเภอที่ตอบสนองต่อนโยบายการพัฒนาประเทศไทย (Thailand ๔.๐) และระบบราชการ ๔.๐ หรือมีผลการดำเนินการหรือนวัตกรรมของอำเภอได้รับรางวัลจากทั้งหน่วยงานภายในประเทศและนอกประเทศ		

๖. การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง

คำอธิบาย

- **การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง** หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงการทำงานภายในอำเภอให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เช่น การลดขั้นตอนการทำงานและปริมาณงานที่ซ้ำซ้อน การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน/อำเภอ การแก้ไขปัญหาการทุจริต การเพิ่มการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน การออกแบบระบบงาน การออกแบบกระบวนการทำงาน การจัดทำคู่มือการทำงานในหน่วยงาน (Work manual) การมอบอำนาจภายใน การประสานงานภายใน การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง เป็นต้น เพื่อลดข้อผิดพลาดและจุดอ่อนในการปฏิบัติงาน
- แบบประเมินมีจำนวน ๕ ข้อ ข้อละ ๒ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	มีการวิเคราะห์หาสาเหตุและระบุข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อกำหนดหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา		
๒	มีการวางแผนและจัดทำแผนในการดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง		
๓	มีการพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยมีการปรับมาตรฐาน/ขั้นตอน/ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน		
๔	อำเภอมีกระบวนงานที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายในหรือภายนอก		
๕	มีคู่มือในการปฏิบัติงาน/การมอบอำนาจ/หรือกำหนดแนวทางในการประสานงานการทำงานระหว่างหน่วยงานภายในให้มีความชัดเจน		

๗. ส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีดความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน

คำอธิบาย

- การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลและขีดความสามารถที่มีอยู่และพัฒนาขึ้นทุก ๖ เดือน หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- แบบประเมินมีจำนวน ๕ ข้อ ข้อละ ๒ คะแนน รวม ๑๐ คะแนน

ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	มีการส่งเสริมให้ความรู้ด้านดิจิตอลแก่บุคลากร		
๒	มีการปรับปรุงฐานข้อมูลของอำเภอให้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย		
๓	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ไม่กระทบสิทธิของบุคคลหรือความมั่นคงฯ ให้กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก		
๔	มีการนำดิจิตอล/เทคโนโลยีฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและลดกระบวนการทำงาน เช่น การใช้โปรแกรม Microsoft words , excel มาใช้ในการทำงาน เป็นต้น		
๕	มีการนำดิจิตอล/เทคโนโลยีฯ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน เช่น การให้บริการออนไลน์ ระบบสืบค้นผ่านทางเว็บไซต์ฯ เป็นต้น		

๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

คำอธิบาย

- **การประเมินคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ** คือ การประเมินการปฏิบัติงาน/บริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ การไม่เลือกปฏิบัติและการเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ
- **คุณธรรม (Integrity)** คือ การปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานการปฏิบัติงานและมีความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรม
- **จริยธรรม (Ethics)** คือ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่หรือการบริหารจัดการที่ดี โดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความถูกต้องชอบธรรม การปฏิบัติตามกฎหมาย และการตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อสร้างคุณค่าของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่			
๑	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม และมีจิตสำนึกที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีมโนสุจริต (ความสุจริตในใจ)		
๒	ท่านมีสำนึกรับผิดชอบต่อความเป็นข้าราชการ หน้าที่ราชการ และการให้บริการ (Service Mind)		
ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม			
๓	ท่านกล้าตัดสินใจ ยึดมั่นในความถูกต้องและกล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง		
ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง			
๔	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง		
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน			
๕	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงาน		
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			
๖	ท่านยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยมีเป้าหมายในการปฏิบัติราชการให้เกิดความผาสุกแก่ประชาชน		
ไม่เลือกปฏิบัติ			
๗	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการและอำนวยความสะดวกต่อทุกคนด้วยความรวดเร็ว ความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและระบบอุปถัมภ์		
๘	ท่านไม่เลือกปฏิบัติในการสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการปฏิบัติหน้าที่ต่อเพศ เชื้อชาติ ศาสนา รวมทั้งผู้พิการ		
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ			
๙	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ		
๑๐	ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตและในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นต้นแบบของสังคม		

๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

คำอธิบาย

- การประเมินการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการสำรวจปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเข้าสู่ระบบประเมินที่ https://eos.opdc.go.th และเข้าสู่ระบบ (Log in) ด้วยเลขประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินนายอำเภอ ประกอบด้วย ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกฎกระทรวง)
- ต้องได้รับผลการสำรวจความคิดเห็นผ่านระบบ อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- การคิดคะแนน คิดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ

ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี		
๒	เมื่อประสบปัญหาการทำงานผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาได้		
๓	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะกับผู้บังคับบัญชา		
๔	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย		
๕	ท่านมีความเครียดจากการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา *		
๖	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ทำ		
๗	ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน		
๘	ท่านรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้น ในการเรียนรู้ พัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ		
๙	ภาระงานที่ท่านได้รับมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว *		
๑๐	ท่านทำงานในองค์การอย่างมี “ความสุข”		

*** เป็นคำถามเชิงลบ (Negative)**

๑๐. การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (Integration)

คำอธิบาย

- การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน หมายถึง การที่อำเภอสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในด้านต่างๆ ของแผนงาน โครงการ กระบวนการ ข้อมูลสารสนเทศ การจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติการโดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการนั้น จะต้องเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศพร้อมกำหนดแผนงานการบูรณาการร่วมกัน รวมถึง กำหนดเป้าหมายผลผลิตสำคัญที่จะสามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- เป็นการประเมิน จำนวน ๒ ข้อ ข้อละ ๕ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี	ไม่มี
๑	มีความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (๕ คะแนน)		
๒	มีกิจกรรมความร่วมมือและบังเกิดผล (๕ คะแนน)		

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

สรุปหลักเกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)

๑. รอบการประเมิน ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบการประเมิน ดังนี้

๑.๑ รอบที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.)

๑.๒ รอบที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.)

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดประเมินเฉพาะรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๑)

๒. นายอำเภอเป็นผู้ประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

๓. กรอบและแนวทางการประเมินผล

ประเด็นการประเมิน	รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ต.ค. – ๓๑ มี.ค.)	รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.)
๑. การลดพลังงาน ๒. การลดกระดาษ ๓. การประหยัดงบประมาณ ๔. การกำกับดูแลการทุจริต ๕. วิสัยทัศน์ ๖. การบริหารงานในองค์การที่ริเริ่มแก้ไขข้อบกพร่อง ๗. การส่งเสริมการใช้ดิจิทัลฯ ๘. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ ๙. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๑๐. การบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน	ใช้ผลการประเมินจากแบบติดตามผลสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (Active Monitoring)	ใช้ผลจากการประเมินจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินตอบแทนตำแหน่ง

เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)
รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

สำนักงาน ก.พ.ร. จะใช้ผลการประเมินจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินตอบแทนตำแหน่ง ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน และด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานและความประพฤติ ดังนี้

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ
๑	**ด้านผลงาน**		
	๑.๑ งานตามภารกิจพื้นฐาน งานประจำตามหน้าที่ปกติ (Functional Based) แบ่งเป็น		
	๑) งานตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่	๒๐	
	๒) งานตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕	
	๑.๒ งานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ (Agenda Based) นโยบายเร่งด่วนหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี	๑๕	
	๑.๓ งานตามหลักภารกิจพื้นที่ (Area Based) ตำบล หมู่บ้าน หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงาน รวมถึงตามนโยบายของจังหวัด/อำเภอ	๑๕	
	๑.๔ มีผลงานที่ได้รับรางวัลดีเด่นยอดเยี่ยม ระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับประเทศ หรือปฏิบัติงานที่เสี่ยงภยันตราย หรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น รางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยอดเยี่ยม ฯลฯ	๕	
	รวมคะแนนด้านผลงาน	๖๐	
๒	**ด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงานและความประพฤติ**		
	๒.๑ การวางแผนและการจัดระบบงาน (ความมีวิสัยทัศน์) ความสามารถในการคาดการณ์ กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม	๕	
	๒.๒ ความเป็นผู้นำ การเป็นตัวอย่างที่ดี มีศิลปะในการจูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ	๕	
	๒.๓ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน	๕	
	๒.๔ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน	๕	
	๒.๕ ความอุตสาหะ ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๕	
	๒.๖ การรักษาวินัย การประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ	๕	
	๒.๗ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับตำแหน่ง การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม	๑๐	
	รวมคะแนนด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน	๔๐	
	คะแนนรวม ๑ และ ๒	๑๐๐	