

**แนวทางและเกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ)**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

---

**ที่มา**

การประเมินผู้บริหารองค์การเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีในรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ.ร. เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ให้กำหนดแนวทางประเมินผลผู้นำในองค์การ เพิ่มจากการประเมินปกติประจำปี สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำแบบประเมินผู้บริหารองค์การขึ้น เพื่อประเมินผู้บริหารองค์การทุกระดับทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินผู้บริหารองค์การนี้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (รอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) โดยได้รับความร่วมมือจากกรมการปกครอง ในการชี้แจงตลอดจนกำกับและติดตาม

**แนวทางการประเมิน****๑. รอบการประเมิน** การประเมินผู้บริหารองค์การ ดำเนินการปีละ ๒ รอบ ดังนี้

- รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓
- รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

**๒. กลุ่มเป้าหมาย**

- (๑) นายอำเภอ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งนายอำเภอของอำเภอนี้ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน นับจนถึงวันที่ทำการประเมิน รวมผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการในตำแหน่งนายอำเภอ
- (๒) ผู้ได้บังคับบัญชา หมายถึง ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ปรากฏตามกฎกระทรวง) กรณีที่หัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวมีขอบเขตหน้าที่ปฏิบัติงานมากกว่า ๑ อำเภอ ให้ผู้ได้บังคับบัญชานั้นประเมินนายอำเภอ เฉพาะอำเภอที่ปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบัน เช่น ประมงอำเภอ ก มีชื่อปรากฏตามกฎกระทรวง แต่ปฏิบัติหน้าที่อำเภอ ข ให้ประมงอำเภอ ก ประเมินเฉพาะนายอำเภอ ข เท่านั้น

**๓. กรอบการประเมิน** ผู้บริหารองค์การประกอบด้วย ๑๐ ประเด็น ประกอบด้วย

- (๑) การลดพลังงาน
- (๒) มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ
- (๓) การกำกับดูแลการทุจริต
- (๔) ภาวะผู้นำ
- (๕) ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ
- (๖) การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ
- (๗) การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ
- (๘) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา
- (๙) การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- (๑๐) การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

ทั้งนี้ สำหรับการประเมินนายอำเภอจะประเมิน ๘ ประเด็น โดยไม่ประเมิน ในประเด็นที่ ๒ มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ และประเด็นที่ ๑๐ การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

หมายเหตุ : กรอบการประเมินและเกณฑ์การให้คะแนนใช้แบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบ

๔. **ขั้นตอนการประเมิน** ดำเนินการโดยผ่านระบบของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยมีขั้นตอน ดังนี้
- ขั้นตอนที่ ๑ ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินนายอำเภอ
  - ขั้นตอนที่ ๒ นายอำเภอประเมินตนเอง
  - ขั้นตอนที่ ๓ ผู้ว่าราชการจังหวัดประเมินนายอำเภอ
  - ขั้นตอนที่ ๔ สำนักงาน ก.พ.ร. รวบรวม วิเคราะห์และนำเสนอนายกรัฐมนตรีน

๕. **วิธีการประเมิน**

การสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (online survey) และการประเมินตนเอง (self assessment) สามารถดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ ได้ที่ <https://eos.opdc.go.th/2563> โดยใช้ชื่อผู้ใช้งานและรหัสผ่าน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาของนายอำเภอ ได้แก่ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ดำเนินการประเมินโดยใช้เลขประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก ในการยืนยันตัวตน เพื่อเข้าสู่ระบบประเมินฯ

ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ)	ผู้รับการประเมิน (self assessment)	ผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้รับการประเมิน (online survey)
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้ว่าราชการจังหวัด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>นายอำเภอ</b> (self assessment ในระบบของสำนักงาน ก.พ.ร. ประเด็นที่ ๕ ๖ และ ๙) <b>โดยสามารถส่งข้อมูลหรือ ข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการ พิจารณาในระบบได้</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปลัดอำเภอ</li> <li>● หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ (ราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ ปรากฏตามกฎกระทรวง) (online survey ในระบบของ สำนักงาน ก.พ.ร. ประเด็นที่ ๓ , ๔ , ๗ และ ๘</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ปลัดกระทรวงมหาดไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ผู้ว่าราชการจังหวัด  (self assessment ในระบบของสำนักงาน ก.พ.ร.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองผู้ว่าราชการจังหวัด</li> <li>● หัวหน้าส่วนราชการประจำภูมิภาค</li> <li>● <b>นายอำเภอ</b> (online survey ในระบบของ สำนักงาน ก.พ.ร.)</li> </ul>

ดังนั้น นายอำเภอจะประเมินใน ๒ ส่วน ดังนี้

- ๑) นายอำเภอประเมินตนเอง (self assessment) ในฐานะผู้รับการประเมิน
- ๒) นายอำเภอประเมินผู้ว่าราชการจังหวัด (online survey) ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา

## ๖. ข้อมูลที่ใช้ในการประเมิน

ข้อมูลในการประเมินนายอำเภอ ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

- (๑) ข้อมูลของหน่วยงานกลาง : ประเด็นที่ ๑ การลดพลังงาน สำนักงาน ก.พ.ร. จะใช้ผลการประเมินจากสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยอำเภอต้องกรอกรายละเอียดข้อมูลการใช้ไฟฟ้าทุกเดือน ผ่านระบบ e-report.energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน (สนพ.) กระทรวงพลังงาน ภายในวันสุดท้ายของเดือนถัดไป
- (๒) การประเมินตนเอง (self assessment) : นายอำเภอจะประเมินตนเองใน ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๕ ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ ประเด็นที่ ๖ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ และประเด็นที่ ๙ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- (๓) การสำรวจความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (online survey) : ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๓ การกำกับดูแลการทุจริต ประเด็นที่ ๔ ภาวะผู้นำ ประเด็นที่ ๗ การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ และประเด็นที่ ๘ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๔) การประเมินโดยผู้ว่าราชการจังหวัด : ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินในภาพรวมทั้ง ๘ ประเด็นข้างต้น สำหรับประเด็นที่ ๑ สำนักงาน ก.พ.ร. ใช้ผลประเมินการประเมินจาก สำนักงานนโยบายและแผนกระทรวงพลังงาน

รายละเอียดดังตาราง

ประเด็นประเมิน	ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินผล
๑. การลดพลังงาน	ใช้ผลการประเมินจากระบบการรายงานในเว็บไซต์ e - report .energy.go.th ของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน
๒. มาตรการลด และคัดแยกขยะมูลฝอย ในหน่วยงานภาครัฐ	อำเภอไม่ประเมินประเด็นนี้
๓. การกำกับดูแลการทุจริต	ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (online survey)
๔. ภาวะผู้นำ	ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (online survey)
๕. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการ บริหารงานขององค์กร	นายอำเภอประเมินตนเอง (self assessment)
๖. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในองค์กร	นายอำเภอประเมินตนเอง (self assessment)
๗. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (online survey)
๘. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/ การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา	ผลจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (online survey)
๙. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	นายอำเภอประเมินตนเอง (self assessment)
๑๐. การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อ สถานการณ์ (ถ้ามี)	อำเภอไม่ประเมินประเด็นนี้

### ๗. ปฏิทินการดำเนินงาน

	กิจกรรม	กำหนดการ
รอบที่ ๑	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. ประสานงานรายละเอียดแนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ) กับกรมการปกครอง เพื่อสำรวจจำนวนนายอำเภอ และผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อส่ง Username / Password ในการเข้าสู่ระบบฯ</li> </ul>	สัปดาห์ที่ ๑ - ๒ มี.ค. ๒๕๖๓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้สำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (online survey) ในประเด็น                             <ol style="list-style-type: none"> <li>ประเด็นที่ ๓ การกำกับดูแลการทุจริต</li> <li>ประเด็นที่ ๔ ภาวะผู้นำ</li> <li>ประเด็นที่ ๗ การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ</li> <li>ประเด็นที่ ๘ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา</li> </ol> </li> </ul>	วันที่ ๑๖ - ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บริหารประเมินตนเอง (self assessment) ในประเด็น                             <ol style="list-style-type: none"> <li>ประเด็นที่ ๕ ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ</li> <li>ประเด็นที่ ๖ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ</li> <li>ประเด็นที่ ๙ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</li> </ol> </li> </ul>	วันที่ ๗ - ๒๒ พ.ค. ๒๕๖๓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารองค์การ</li> </ul>	วันที่ ๒๕ พ.ค. - ๕ มิ.ย. ๒๕๖๓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการสรุปและเสนอรายงานผลการประเมินผู้บริหารองค์การต่อนายกรัฐมนตรี</li> </ul>	วันที่ ๘ มิ.ย. ๒๕๖๓
รอบที่ ๒	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้สำรวจความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา (online survey) ในประเด็น                             <ol style="list-style-type: none"> <li>ประเด็นที่ ๓ การกำกับดูแลการทุจริต</li> <li>ประเด็นที่ ๔ ภาวะผู้นำ</li> <li>ประเด็นที่ ๗ การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ</li> <li>ประเด็นที่ ๘ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา</li> </ol> </li> </ul>	วันที่ ๑ - ๑๑ ก.ย. ๒๕๖๓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บริหารประเมินตนเอง (self assessment) ในประเด็น                             <ol style="list-style-type: none"> <li>ประเด็นที่ ๕ ระบบการติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์การ</li> <li>ประเด็นที่ ๖ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์การ</li> <li>ประเด็นที่ ๙ การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน</li> </ol> </li> </ul>	วันที่ ๑๔ - ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. เปิดระบบให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้บริหารองค์การ</li> </ul>	วันที่ ๒๘ ก.ย. - ๙ ต.ค. ๒๕๖๓
	<ul style="list-style-type: none"> <li>สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการสรุปและเสนอรายงานผลการประเมินผู้บริหารองค์การต่อนายกรัฐมนตรี</li> </ul>	วันที่ ๑๒ ต.ค. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

**เกณฑ์การประเมินผู้บริหารองค์การ (นายอำเภอ)**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

---

**๑. การลดพลังงาน**

**คำอธิบาย**

- เป็นการวัดความสามารถของส่วนราชการในการลดพลังงานไฟฟ้าต่อเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยเป้าหมายประเทศลดได้ร้อยละ ๑๐
- มีการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงร้อยละ ๑๐ เทียบกับค่ามาตรฐาน การใช้พลังงานของแต่ละส่วนราชการ
- ใช้ผลการประเมินจากระบบ e-report.energy.go.th สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดยจะใช้ผลการประเมินรายเดือนเฉลี่ยในแต่ละรอบ **รอบการประเมินที่ ๑** นับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และรอบการประเมินที่ ๒ นับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ - สิงหาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากใบเสร็จค่าไฟฟ้าจะออกล่าช้าไปประมาณ ๑ เดือน
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน (๖ เดือน/๑๒ เดือน) โดยคิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

**เกณฑ์การให้คะแนน**

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (ไฟฟ้า) (รอบ ๖ เดือน/๑๒ เดือน)
๑	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงน้อยกว่า ร้อยละ ๒.๐๐
๒	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๒.๐๐ - ๒.๙๙
๓	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๙๙
๔	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๔.๐๐ - ๔.๙๙
๕	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๕.๐๐ - ๕.๙๙
๖	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๖.๐๐ - ๖.๙๙
๗	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๗.๐๐ - ๗.๙๙
๘	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๘.๐๐ - ๘.๙๙
๙	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๙.๐๐ - ๙.๙๙
๑๐	ปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงตั้งแต่ ร้อยละ ๑๐.๐๐ ขึ้นไป

**๒. มาตรการลดและคัดแยกขยะมูลฝอยในหน่วยงานภาครัฐ**

**คำอธิบาย**

ไม่ประเมินผลในประเด็นนี้

### ๓. การกำกับดูแลการทุจริต

#### คำอธิบาย

- เป็นการสำรวจคุณธรรมและความโปร่งใสการกำกับดูแลการทุจริตในภาครัฐผ่านระบบออนไลน์ (online survey)
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- ต้องได้รับผลการสำรวจความคิดเห็นอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน (๖ เดือน/๑๒ เดือน) โดยคิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

#### ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีนโยบาย แนวทางในการกำกับดูแลการทุจริต		
๒	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลการทุจริต ที่ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติและติดตามรายงานผลอย่างชัดเจน		
๓	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีระบบตรวจสอบการกำกับดูแลการทุจริต		
๔	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักคุณธรรม/จริยธรรม เป็นต้น		
๕	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำกับ ตรวจสอบติดตามข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต		
๖	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก (Pro-active) เช่น มีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน พัฒนากระบวนการทำงานให้โปร่งใส มีระบบรับเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ เป็นต้น		
๗	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการเปิดเผยผลการดำเนินงานสู่สาธารณะ		
๘	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน นำเสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมาต่อจังหวัด หรือส่วนราชการส่วนกลาง เพื่อพิจารณาตำแหน่งในการการบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน		
๙	ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา ท่านพบเห็นว่าหน่วยงานท่าน มีการเรียกรับสินบนจากผู้อื่น*		
๑๐	ในระยะเวลา ๑ ปีที่ผ่านมา หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจเพื่อประโยชน์แก่ญาติพี่น้อง พวกพ้อง หรือผู้อื่น*		

\* ข้อคำถามเชิงลบ (Negative)

#### ๔. ภาวะผู้นำ

##### คำอธิบาย

- ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์การให้บรรลุภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

##### ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน ทันทสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการถ่ายทอดนโยบาย/แนวทางในการทำงานให้คนในองค์กรได้รับรู้และเข้าใจทั่วทั้งองค์กรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ		
๒	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้นำเสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นต่อจังหวัดหรือส่วนราชการ ส่วนกลาง เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้าง การจัดการทรัพยากร และงบประมาณของหน่วยงานให้เหมาะสมสำหรับการทำงานตามยุทธศาสตร์ชาติ วิสัยทัศน์ นโยบาย และแผนยุทธศาสตร์จัดสรรขององค์กร		
๓	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีม ทำงานในลักษณะบูรณาการ/การทำงานแนวใหม่ ที่ได้ทั้งงานและบุคลากร โดยไม่เลือกปฏิบัติ		
๔	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เน้นการทำงานอย่างมีส่วนร่วม ทั้งหน่วยงานในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน		
๕	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้นำเสนอข้อมูลหรือความคิดเห็นต่อจังหวัดหรือส่วนราชการ ส่วนกลาง เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อปรับเปลี่ยนองค์การของท่านให้เป็นหน่วยงานที่ทันสมัยตามนโยบาย Thailand 4.0		
๖	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงโดยนำเทคโนโลยีมาใช้บริหารงานในองค์กรที่แตกต่างหรือเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจนเห็นได้อย่างชัดเจน มีการสร้างระบบการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพทำให้องค์การมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน หรือมีการบริหารงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน		
๗	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้พัฒนาให้องค์การมีระบบประเมินผลตามผลงานที่เกิดขึ้นจริง และเป็นที่ยอมรับ เช่น การจัดทำตัวชี้วัดระดับบุคคลทุก ๓ เดือน หรือ ๖ เดือน		
๘	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน กล้าเผชิญกับปัญหา กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานข้อเท็จจริง และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์		
๙	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร มีรูปแบบการทำงาน ซึ่งเปิดรับคำแนะนำที่สร้างสรรค์ และแสดงออกถึงภาวะผู้นำในระดับที่เหมาะสมสำหรับองค์กร		
๑๐	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีความทุ่มเท รับผิดชอบ อุทิศตนและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ		



## ๕. ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์กร

### คำอธิบาย

- ระบบติดตามการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานขององค์กร เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและหน่วยงานในฐานะผู้รับบริการ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

### ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการติดตามผลการปฏิบัติงานขององค์กร (๔ คะแนน) ๑.๑ มีระบบรับ/ส่งเรื่อง และการให้บริการได้ถูกต้อง รวดเร็ว สามารถลดต้นทุนลดการสูญเสีย และเกิดคุณค่าที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ (๒ คะแนน) ๑.๒ มีระบบติดตามสถานะและบริหารงานขององค์กร (๑ คะแนน) ๑.๓ มีการรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบ และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ (๑ คะแนน)		
๒	มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบที่เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกดูข้อมูลได้แบบ Real Time และนำผลวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ปรับปรุง พัฒนาการให้บริการ และการปฏิบัติงานต่อไป (๓ คะแนน) ๒.๑ มีการออกแบบระบบจัดเก็บข้อมูล และมีระบบวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (๑ คะแนน) ๒.๒ มีการรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และทันสมัย (๑ คะแนน) ๒.๓ มีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงาน เช่น นำข้อมูลมาใช้กำหนดนโยบายเพื่อบริหารองค์กรให้ตอบโจทย์และเป้าหมายองค์กร นำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงงาน เป็นต้น (๑ คะแนน)		
๓	ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีการรวบรวมผลการประเมินอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน) ๓.๑ มีระบบประเมินความพึงพอใจ ในรูปแบบที่ง่ายและสะดวกต่อผู้รับบริการ (๑.๕ คะแนน) ๓.๒ มีการนำข้อมูลผลสำรวจมาปรับปรุงงานบริการอย่างต่อเนื่อง (๑.๕ คะแนน)		

## ๖. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร

### คำอธิบาย

- การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถขององค์กร นำไปสู่การรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคต เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารจัดการภายใน การอำนวยความสะดวกประชาชน การบริการภาครัฐ และการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์
- Business Intelligence (BI) คือ เทคโนโลยีสำหรับการรวบรวม จัดเก็บ วิเคราะห์ และเข้าถึงข้อมูลในหลากหลายมิติ เพื่อช่วยวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเชิงลึก แสดงผลในรูปแบบของรายงาน กราฟ ตารางสรุป แนวโน้มต่างๆ และบทวิเคราะห์ เพื่อสนับสนุนข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อออกนโยบายต่างๆ
- Artificial intelligence (AI) หรือเรียกว่าปัญญาประดิษฐ์ คือ โปรแกรมที่ถูกเขียนและพัฒนาให้มีความฉลาด มีความสามารถคิด วิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจได้ โดยการประมวลผลจากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ประยุกต์ให้เป็นไปตามสถานการณ์ต่างๆ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

### ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ใช้อีเมลกลางภาครัฐ (@domain.go.th) ในการติดต่อสื่อสารในภาครัฐ (Mail Go Thai) (๒ คะแนน)		
๒	มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน (๒ คะแนน) ๒.๑ มีการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน เช่น การจองรถ ระบบสนเทศอิเล็กทรอนิกส์จัดการการประชุม การลา การจองห้องประชุม เป็นต้น (๑ คะแนน) ๒.๒ มีการพัฒนาระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์ (National e-Payment) ระหว่างหน่วยงาน และเสมือนตราจังหวัด เช่น การแจ้งข้อมูลปัญหาหรืออุปรกรเพื่อปรับปรุง การเบิกจ่าย เบี้ยประชุม การจ่ายค่าจ้าง เป็นต้น (๑ คะแนน)		
๓	ให้บริการข้อมูลแก่ประชาชนผ่าน Internet หรือ Mobile Application (๒ คะแนน) ๓.๑ บริการข้อมูลด้านประเภทงานบริการที่เป็นภารกิจหลัก และข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน (๑ คะแนน) ๓.๒ มีช่องทางในการรับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และอื่นๆ (๑ คะแนน)		
๔	มีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ (Open Data) ผ่านเว็บไซต์ ปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปใช้ได้ (๒ คะแนน) ๔.๑ มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และมีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (๑ คะแนน) ๔.๒ มีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน มีการเปิดเผยในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ และสามารถนำไปใช้ได้ (๑ คะแนน)		
๕	มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน (๒ คะแนน) ๕.๑ มีการประยุกต์ใช้ระบบธุรกิจอัจฉริยะ (Business Intelligence : BI) ดึงข้อมูลมาสรุป ประมวลผล และนำเสนอในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และประกอบการตัดสินใจได้ (๑ คะแนน) ๕.๒ มีการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial intelligence : AI) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานหรือการให้บริการประชาชน (๑ คะแนน)		

## ๗. การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ

### คำอธิบาย

- 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 และการตระหนักถึงจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อสร้างคุณค่าของการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (ข้อละ ๒ คะแนน)

### ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน ได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ท่านได้ยึดถือและปฏิบัติตาม		
๒	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการแต่งตั้ง/มอบหมาย เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม		
๓	ผู้บริหารของหน่วยงานท่าน มีการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรในเรื่องคุณธรรม และจริยธรรม		
๔	หน่วยงานของท่าน มีการสื่อสารคุณธรรม จริยธรรมที่พึงประสงค์ ให้เจ้าหน้าที่ภายในองค์การทุกคนปฏิบัติตาม		
๕	หน่วยงานของท่าน มีการประกาศเกียรติคุณ/ให้รางวัล/ยกย่องเชิดชูเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม หรือมีการลงโทษต่อผู้ประพฤติขัดต่อคุณธรรม		

## ๘. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

### คำอธิบาย

- เป็นการสำรวจปัจจัยการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- กลุ่มเป้าหมายผู้ตอบแบบสำรวจ : ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้บังคับบัญชา
- ต้องได้รับผลการสำรวจผ่านระบบอย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
- การคิดคะแนนคิดจากคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ได้ส่งแบบสำรวจผ่านระบบ
- เกณฑ์การให้คะแนนแบบเดียวกันทั้ง ๒ รอบการประเมิน คิดค่าระดับคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

### ประเด็นการประเมิน

ข้อ	ประเด็นการประเมิน	มี/ใช่	ไม่มี/ไม่ใช่
๑	ผู้บังคับบัญชามีการสอนงานให้แก่ท่าน และสนับสนุนให้ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน		
๒	ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการทำงานของท่าน		
๓	ผู้บังคับบัญชาแสดงความรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน		
๔	ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของท่าน		
๕	ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องชมเชยท่านเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี		
๖	ผู้บังคับบัญชามีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน		
๗	ผู้บังคับบัญชาวางบทบาทการบริหารงานเสมือนท่านเป็นเพื่อนร่วมงาน		
๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์		
๙	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกระตุ้นให้ท่านกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด และวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น		
๑๐	ผู้บังคับบัญชาของท่าน จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน		

## ๙. การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

### คำอธิบาย

- การบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการสามารถประสานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงหลักประหยัด ความคุ้มค่า มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ซึ่งในการบูรณาการข้อมูลนั้นจะต้องเป็นการบูรณาการร่วมกันระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน สถาบันการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างประเทศ พร้อมกำหนดแผนงานการบูรณาการข้อมูลร่วมกันที่จะสามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติในหลักการ ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยรัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. .... ตามที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เสนอโดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำข้อมูลตามภารกิจหลักให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล และต้องปรับปรุงข้อมูลดิจิทัลนั้นให้มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความสมบูรณ์และสามารถใช้ได้ รวมทั้งมีความถูกต้องทันสมัย สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานของรัฐอื่น และนำไปประมวลผลต่อได้ หากข้อมูลดังกล่าวได้จัดทำไว้ก่อนพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและไม่ได้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการแปลงข้อมูลดังกล่าวให้อยู่ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลด้วย และกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงข้อมูลดิจิทัลที่มีการจัดทำและครอบครองกับหน่วยงานของรัฐอื่นผ่านระบบและเครือข่ายสารสนเทศและการสื่อสารตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด โดยอย่างน้อยต้องคำนึงถึงธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

### ประเด็นการประเมิน

ประเด็นการประเมิน ๖ เดือน	ประเด็นการประเมิน ๑๒ เดือน
มีแนวทาง รูปแบบ หรือมีการออกแบบการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	รายงานความก้าวหน้าของการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

## ๑๐. การชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์

### คำอธิบาย

ไม่ประเมินผลในประเด็นนี้

แนวทางการประเมินผู้บริหารองค์การ  
(กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ที่มา

การประเมินผู้บริหารองค์การเป็นไปตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรีในรายงานผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ.ร. เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ให้กำหนดแนวทางประเมินผู้นำในองค์กร เพิ่มจากการประเมินปกติประจำปี สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำแบบประเมินผู้บริหารองค์การขึ้น เพื่อประเมินผู้บริหารองค์การทุกระดับทั้งราชการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประเมินผู้บริหารองค์การ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบการประเมิน การประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (เฉพาะรอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) โดยใช้ผลการประเมินจากแบบติดตามผลสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (Active Monitoring) ของกรมการปกครอง (ผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน)

การประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีแนวทางการประเมิน ดังนี้

๑. กลุ่มเป้าหมาย

- (๑) กำนัน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งกำนันของตำบลนี้ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน นับจนถึงวันที่ทำการประเมิน **ไม่รวม**ผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการกำนัน
- (๒) ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านของหมู่บ้านนี้ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน นับจนถึงวันที่ทำการประเมิน **ไม่รวม**ผู้ที่ทำหน้าที่รักษาการผู้ใหญ่บ้าน

๒. รอบการประเมิน การประเมินผู้บริหารองค์การ ดำเนินการปีละ ๒ รอบ ดังนี้

- รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓
- รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๓. การประเมินผล สำนักงาน ก.พ.ร. จะใช้ผลการประเมินแบบติดตามผลสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (Active Monitoring) ของกรมการปกครอง โดยกรมการปกครองสรุปผลการประเมินให้แก่สำนักงาน ก.พ.ร.

๔. ขั้นตอนการประเมิน ดำเนินการโดยผ่านระบบของกรมการปกครอง โดยมี ๕ ขั้นตอนดังนี้

- ขั้นตอนที่ ๑ กรมการปกครองแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอทราบการประเมิน
- ขั้นตอนที่ ๒ นายอำเภอประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตามแบบติดตามผลสำเร็จการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (Active Monitoring)
- ขั้นตอนที่ ๓ อำเภอบันทึกผลการประเมินกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน และส่งให้กรมการปกครอง
- ขั้นตอนที่ ๔ กรมการปกครองสรุปผลการประเมินให้สำนักงาน ก.พ.ร.
- ขั้นตอนที่ ๕ สำนักงาน ก.พ.ร. วิเคราะห์และนำเสนอผลการประเมินต่อนายกรัฐมนตรี

รายละเอียดตั้งตาราง

ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ)	ผู้รับการประเมิน
นายอำเภอ (ประเมินในระบบของกรมการปกครอง)	● กำนัน
	● ผู้ใหญ่บ้าน

\*\*\*\*\*