



ที่ มท ๐๒๐๕.๔/ว ๖๑

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ถนนอัยยугค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒

เรื่อง การประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ตามโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๒ ครั้งที่ ๔ ภาคกลาง ระหว่างวันที่ ๒๑ – ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ณ โรงแรมลองบีช ชะอำ อำเภชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยหน่วยงานของท่านได้จัดส่งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัด เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ดังกล่าวนั้น

บัดนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ข้างต้น ได้เสร็จสิ้นแล้ว และเพื่อเป็นการติดตามผลการนำตัวชี้วัดไปใช้ประโยชน์ในการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเพื่อให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดเทศบาล หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ได้นำตัวชี้วัดดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง และประเมินผลหน่วยงานของตนเองได้อย่างถูกต้อง อันจะเกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน จึงขอให้ประเมินผลการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตามแบบประเมินผลฯ และมีหนังสือจัดส่งให้สำนักงาน ก.ถ. สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ถนนอัยยугค์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐ ภายในวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๒ ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชยพล รัตติกิต์)

หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.สป.

ส่วนสารสนเทศและติดตามประเมินผล

โทร./โทรสาร. ๐-๒๒๒๕-๘๕๖๕, ๕๐๖๐๘

**แบบประเมินผลโครงการติดตามประเมินผล
การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**

1. แบบประเมินผลนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประเมินผลการนำตัวชี้วัดจากคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไปใช้ในการประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การตอบแบบประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นของหน่วยงานท่านจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาเครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และเป็นการวัดความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

2. แบบประเมินผลนี้ มีแนวทางการประเมินผลตามคู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ตามโครงการติดตามประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมา โดยมีองค์ประกอบในการประเมินผลรวม 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

3. การตอบแบบประเมินผล ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบประเมินผลจากแต่ละปัจจัยในแต่ละองค์ประกอบ (1-4) ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากมีตัวชี้วัดในปัจจัยหรือชุดเครื่องมือใดที่หน่วยงานของท่านยังไม่มีข้อมูลหรือยังไม่ดำเนินการ ขอให้ใส่ค่า (N) ในช่องระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

4. วิธีการในการคิดคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ให้ท่านศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมจากเอกสาร “คู่มือการใช้เครื่องชี้วัดสำหรับการประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในเอกสารหน้า 3-5 และหน้า 69-76”

5. ค่า (N) ในการตอบแบบประเมินผลนี้ ให้ใช้จำนวนจากผู้ดำรงตำแหน่งของเทศบาล/อบต. ได้แก่

5.1 นายก อบจ. / นายกเทศมนตรี / นายก อบต.

5.2 รองนายก อบจ. / รองนายกเทศมนตรี / รองนายก อบต. ที่รับผิดชอบงานบุคคล

5.3 ปลัด อบจ. / ปลัดเทศบาล / ปลัด อบต.

5.4 รองปลัด อบจ. / รองปลัดเทศบาล / รองปลัด อบต. ที่รับผิดชอบงานบุคคล

5.5 หัวหน้าสำนักปลัด

5.6 บุคลากร / เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคคล ทุกท่าน

หมายเหตุ ให้คิดค่า (N) จากการประชุมร่วมกันของบุคคลตามข้อ 5 หากหน่วยงานบางแห่งมีบุคลากรไม่ครบ

ให้คิดค่า (N) ตามความเป็นจริง

คำชี้แจง ส่วนที่ 1 ให้ใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ของแบบประเมินผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุปี

3. ระดับการศึกษา

3.1 มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า

3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า

3.3 อนุปริญญา หรือเทียบเท่า

3.4 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

3.5 ปริญญาโท หรือเทียบเท่า

3.6 สูงกว่าปริญญาโท

3.7 อื่นๆ (ระบุ)

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

5. ระดับ (ซี)

6. สังกัดราชการส่วนท้องถิ่น (โปรดเลือก) อบจ.

เทศบาล

อบต.

7. ระยะเวลาในการทำงานตามสังกัดในปัจจุบันของท่านปี

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

คำชี้แจง ส่วนที่ 2 – ส่วนที่ 4 ให้ใช้ตัวเลขค่า (N) จากผลการปฏิบัติจริงลงในช่องระดับการปฏิบัติ และทำค่าเฉลี่ย (\bar{x})

ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
2. มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน						
3. มีการจัดทำพันธกิจขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน						
4. มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์การที่ชัดเจนร่วมกัน						
5. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน						
6. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี						
2. มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต						
3. มีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์การต้องการชัดเจน						
4. มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 3 แบบสำรวจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และความสามารถ						
2. มีการจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์องค์กร						
3. มีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในหน้าที่ทำและการให้การศึกษา						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 4 แบบสำรวจการนำแผนไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน						
2. มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง						
3. มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน						
4. มีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง						
5. มีการควบคุมติดตามแผนอัตรากำลัง						
6. มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์งาน

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาสอดคล้องกับตำแหน่งงาน						
2. มีการกำหนดประสบการณ์และการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน						
3. มีการกำหนดความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน						
4. มีการกำหนดทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน						
5. มีการกำหนดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 3 การสรรหา

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลพื้นฐานในการสรรหาคูคลองที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง						
2. มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง						
3. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน						
4. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจการประชาสัมพันธ์เพื่อการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่น

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการติดประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
2. มีการจัดทำเว็บไซต์การรับสมัครพนักงานส่วนท้องถิ่น						
3. มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น รายการวิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ ฯลฯ						
4. มีการแจ้งประกาศการรับสมัครพนักงานไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. ใช้หลักความรู้ความสามารถ						
2. ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา						
3. ใช้หลักความมั่นคงในอาชีพ						
4. ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง						
5. มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใส ไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจกระบวนการคัดเลือกบุคลากร

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้น						
2. มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน						
3. มีการสอบสัมภาษณ์						
4. มีการทดสอบความถนัดและความคล่องแคล่วในการทำงาน						
5. มีกระบวนการคัดเลือกที่เปิดเผยตรวจสอบได้						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 3 แบบสำรวจวิธีการทดสอบ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบ ทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ มีความเที่ยงตรง						
2. มีวิธีการสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้						
3. มีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 5 การแต่งตั้ง
เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจวิธีการบรรจุ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการบรรจุผู้สอบแข่งขันตามลำดับคะแนนที่ขึ้นบัญชีไว้อย่างเสมอภาค						
2. มีการบรรจุโดยคำนึงความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น						
3. มีการทดลองงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจวิธีการรับโอน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการกำหนดเกณฑ์การรับโอนอย่างชัดเจน						
2. มีการดำเนินการรับโอนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน						
3. มีการดำเนินการรับโอนเพื่อประโยชน์และการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
4. มีกลไกการตรวจสอบการรับโอนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม						
5. มีคณะกรรมการที่รับโอนที่เป็นกลาง						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 3 แบบสำรวจวิธีการย้าย

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการย้ายโดยคำนึงถึงประโยชน์ของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก						
2. มีการย้ายโดยคำนึงถึงการพัฒนาและการเรียนรู้ของพนักงานส่วนท้องถิ่น						
3. มีการย้ายโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 4 แบบสำรวจวิธีการเลื่อนตำแหน่ง

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่เป็นทางการ ได้แก่ การเลื่อนระดับโดยไม่เลื่อนตำแหน่ง เช่น ปลัด อบต. ระดับ 4 เป็นปลัด อบต. ระดับ 5 การเลื่อนตำแหน่งโดยไม่เลื่อนระดับ เช่น เลื่อนจากรองปลัดเทศบาล ระดับ 7 เป็น ปลัดเทศบาล ระดับ 7 และการเลื่อนทั้งตำแหน่งและระดับ						
2. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะชัดเจนและเป็นธรรมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งและประกาศล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 1 ปี						
3. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยคำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการ						
4. มีการเลื่อนตำแหน่งที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้						
5. มีการเลื่อนตำแหน่งที่โปร่งใสและตรวจสอบได้						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 5 แบบสำรวจวิธีการรักษาราชการแทน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการรักษาราชการแทนตามระเบียบแบบแผนของราชการและเป็นไปตามกฎหมาย						
2. มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อราชการสูงสุด						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 6 แบบสำรวจวิธีการรักษาการในตำแหน่งที่ว่าง

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการรักษาการในตำแหน่งที่ว่างตามระเบียบแบบแผนของราชการ และเป็นไปตามกฎหมาย						
2. มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อราชการสูงสุด						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ส่วนที่ 3 องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่ 1 การเลื่อนตำแหน่ง

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลงานชัดเจน						
2. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินความรู้ชัดเจน						
3. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินความสามารถชัดเจน						
4. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินความประพฤติชัดเจน						
5. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินคุณธรรมจริยธรรมชัดเจน						
6. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินประวัติการปฏิบัติราชการชัดเจน						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจวิธีการเลื่อนตำแหน่ง

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการ						
2. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรมสำหรับการเลื่อนตำแหน่งโดยคำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการ						
3. มีการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้						
4. มีการสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกที่โปร่งใสและตรวจสอบได้						
5. มีการเลื่อนตำแหน่งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีรายชื่อ						
6. มีการเลื่อนตำแหน่งจากผู้ได้รับการคัดเลือก หรือผู้สอบคัดเลือกได้ ตามบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 3 แบบสำรวจเกณฑ์การเพิ่มระดับ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน						
2. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินความรู้ความสามารถ(สมรรถนะ) ชัดเจน						
3. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินคุณธรรม จริยธรรมและความประพฤติชัดเจน						
4. มีการกำหนดเกณฑ์ประเมินประวัติการปฏิบัติราชการชัดเจน						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 4 แบบสำรวจวิธีการเพิ่มระดับ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเพิ่มระดับ อย่างเป็นทางการ						
2. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะที่ชัดเจนและเป็น ธรรมสำหรับการเพิ่มระดับตำแหน่งโดยคำนึงถึง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม และประวัติการปฏิบัติราชการ						
3. มีการเพิ่มระดับที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้						
4. มีการเพิ่มระดับที่โปร่งใส ตรวจสอบได้						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 2 การเลื่อนขั้นเงินเดือน

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้						
2. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน						
3. มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ เลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่าง ชัดเจน						
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ						
5. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจน และสามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ ความสามารถ ความอดุสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตน ให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจผู้ทำการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา						
2. มีการประเมินโดยคณะกรรมการ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน						
2. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง และโปร่งใส						
3. มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม						
4. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. ตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นทางการ						
2. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
3. ให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการให้ ข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
4. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้รับการเลือกโดยบุคลากรในองค์กร						
5. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมิน						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 4 ค่าตอบแทน

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจวิธีการกำหนดค่าตอบแทน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่เกื้อกูลเป็นระยะ ๆ โดย เปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน						
2. มีการนำเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่เกื้อกูลให้พนักงาน ส่วนท้องถิ่น						
3. มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ที่จัดให้						
4. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและ เป็นธรรม						
5. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 5 การย้าย

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจหลักเกณฑ์การย้าย

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการย้ายที่ยึดความรู้ ความสามารถ						
2. มีการย้ายเพื่อประโยชน์การพัฒนากองศักรปกครองส่วนท้องถิ่น						
3. มีการย้ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้งานใหม่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจวิธีการย้าย

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. กำหนดวิธีการย้ายที่ยุติธรรม						
2. มีการจัดตั้งคณะกรรมการย้ายอย่างเป็นทางการ						
3. มีการดำเนินการย้ายที่เสมอภาคและเป็นมาตรฐานเดียวกัน						
4. มีกลไกตรวจสอบการย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความยุติธรรม						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 6 การจูงใจ

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจหลักการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีหลักการจูงใจให้ทำงานอย่างเต็มใจเต็มความสามารถ						
2. มีหลักการจูงใจโดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ						
3. มีหลักการจูงใจโดยใช้การสื่อสาร เช่น การประชุมชี้แจง หนังสือเวียน อินเทอร์เน็ต ฯลฯ						
4. มีหลักการจูงใจโดยใช้เทคนิควิธีการใหม่ในการพัฒนางาน						
5. มีหลักการจูงใจโดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย จริ่งใจ ไว้วางใจต่อกัน						
6. มีหลักการจูงใจโดยจัดอุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวก อาคารสถานที่ที่ทันสมัยและพอเพียง						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจกระบวนการฝึกอบรม

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น						
2. มีการวางแผนการเตรียมการเกี่ยวกับวิทยากร หลักสูตร เนื้อหา สื่อ และเทคนิควิธีการฝึกอบรม						
3. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม						
4. มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม						
5. มีการติดตามการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจเทคนิคการฝึกอบรม

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีเทคนิคการฝึกอบรมโดยยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง						
2. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม						
3. มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาการคิด เช่น คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ฯลฯ						
4. มีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 2 การศึกษา

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจการส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษา

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการนำทิศทางในอนาคตขององค์กรมา กำหนดการศึกษาต่อของพนักงานส่วนท้องถิ่น						
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม						
3. มีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคตโดยการศึกษาในสถาบันการศึกษา						
4. มีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคตโดยศึกษานอกระบบโรงเรียน เช่น ฝึกอาชีพ เรียนภาคค่ำ เรียน มสธ. ฯลฯ						
5. มีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคตโดยการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น เรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่าง ๆ						
6. มีการเตรียมบุคลากรให้มีความสามารถในอนาคตโดยการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 3 การวางแผนและพัฒนา

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้า สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคล						
2. มีการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า						
3. มีการจัดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานอย่างชัดเจน						
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจระบบและกลไกความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามกฎหมาย						
2. มีการจัดระบบบริหารองค์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือเป็นหุ้นส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุม สาระสังสันทนา ฯลฯ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจระบบการสร้างสุขภาพและความปลอดภัย

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรแต่ละคน						
2. มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจ สุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการ และกายบริหาร						
3. มีการให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาบุคลากรด้านความเครียดในการทำงาน						
4. มีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน						
5. มีการจัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน						
6. มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับพนักงาน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน						
2. มีกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานขององค์กรร่วมกัน						
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะๆ เช่น ประชุม สาระสังสรรค์ ฯลฯ						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจระบบการดำเนินการทางวินัย

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ						
2. มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย						
3. มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร						
4. มีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีการกั่นแกล้ง โดยพยาบาลอคติ หรือ โดยโทสะจริตจากผู้บังคับบัญชา						
5. มีการดำเนินการทางวินัยอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และมีหลักฐานซึ่งสามารถตรวจสอบได้						
6. มีการดำเนินการทางวินัยโดยสอบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจการดำเนินการลงโทษ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. กรณีที่มีการกระทำผิด ได้มีการจัดทำคำสั่งการลงโทษที่แสดงข้อเท็จจริง พฤติกรรมการกระทำผิดข้อกฎหมายและข้อพิจารณาไว้ชัดเจน						
2. มีกระบวนการลงโทษที่มีหลักฐาน และตรวจสอบได้						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 3 แบบสำรวจการดำเนินการอุทธรณ์

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการดำเนินการตามกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม						
2. มีระบบการอุทธรณ์ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 4 แบบสำรวจการดำเนินการร้องทุกข์

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจนในกรณีฝ่ายบริหารใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย						
2. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจน ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาของตน						
3. มีหลักเกณฑ์ วิธีการและการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์อย่างชัดเจน						
4. มีการวินิจฉัยคำร้องทุกข์โดยไม่ชักช้า						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ปัจจัยที่ 4 การพ้นจากตำแหน่ง

เครื่องมือ ชุดที่ 1 แบบสำรวจการพ้นตำแหน่งโดยการโอน

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่งโดยการโอนอย่างชัดเจน และต้องอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจของผู้จะโอนและผู้รับโอน						
2. ผู้บริหารท้องถิ่นได้พิจารณาการพ้นจากตำแหน่ง โดยการโอนอย่างยุติธรรม						
3. ภายในองค์กรมีคณะกรรมการทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการโอน อย่างถูกต้อง						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 2 แบบสำรวจการพ้นตำแหน่งโดยการย้าย

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการย้ายอย่างชัดเจน						
2. ผู้บริหารท้องถิ่นได้พิจารณาการพ้นจากตำแหน่ง โดยการย้ายอย่างยุติธรรม						
3. มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการย้ายอย่างถูกต้อง						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 3 แบบสำรวจการพ้นตำแหน่งโดยการเลื่อนตำแหน่ง

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน						
2. ผู้บริหารท้องถิ่นได้พิจารณาการพ้นจากตำแหน่ง โดยการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม						
3. มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการเลื่อนตำแหน่งอย่างถูกต้อง						
ค่าเฉลี่ยรวม						

เครื่องมือ ชุดที่ 4 แบบสำรวจการพ้นตำแหน่งโดยการออกจากราชการ

รายการ	ระดับการปฏิบัติ					ค่าเฉลี่ย (\bar{x})
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการออกจากราชการอย่างชัดเจน						
2. ผู้บริหารท้องถิ่นได้พิจารณาการพ้นจากตำแหน่ง โดยการออกจากราชการอย่างยุติธรรม						
3. มีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่ ตรวจสอบและควบคุมการดำเนินการให้พ้นจากตำแหน่ง โดยการออกจากราชการอย่างถูกต้อง						
ค่าเฉลี่ยรวม						

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ (เป็นข้อเสนอแนะที่ประสงค์ให้มีการปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น)

- 1).....
- 2).....
- 3).....

ลงชื่อ

ผู้รับรองการประเมินผล

(.....)

ตำแหน่ง

(นายก อบจ. / นายกเทศมนตรี / นายก อบต.)

ขอขอบคุณ