



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานท้าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๔) ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องคืน พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานีในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานีเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๐ นี้น้ำที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนห้องคืนได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทนเงินรางวัลประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอนการให้ออกจากราชการ ภาระงุใจให้ร่างวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น"

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ๒๙ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน"

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒๙๙ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตาม ปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครึ่ง

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์ หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์ หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจาก สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๕ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐"

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ๓๐๖ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๓๐๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลที่กฎหมาย กำหนดเป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาการแทนเป็น ผู้ประเมิน

กรณีนี้ก็จะนับส่วนตำบลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์การ บริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือนาย กองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูล และความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมิน ต้นสังกัด

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นแล้ว จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๒๘๗"

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๓๐๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ภายใต้เงื่อนไขที่ดีของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วถึง

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานทำแห่งและระดับรวมทั้ง กำหนดผลติดตามการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลลัพธ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาไว้อีกการถ่ายทอดจากบันลงล่างเป็นหลักก่อนในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสม แทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ หรือระดับบุคคล

(๓) ในเต็มกระบวนการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับ การประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลลัมกุจที่ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๔) ในการรุปแบบการปฏิบัติงานแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๑๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินถลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหนีอื้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นกลุ่มน้ำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา

(๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประการชายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปให้ดีอีกขึ้น"

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ๓๐๕ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๓๐๕ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการล้วนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ พิจารณาກลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือ ตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตามหนังสือ และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้า ส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาล้วนและการประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่ายอื่นในองค์การบริหาร ส่วนตำบลด้วยก็ได"

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพรหมพิริยะ กิจสนธิ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการจังหวัดปัตตานี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประนาญทั่วไป และประธานาธิชាឍาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ วรรคเดียว แห่งพระราชบัญญัติ ราชบัตรี ให้เป็นบังคับต่อไปนี้ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ๒๕๖๗ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ มีหน้าที่ ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น”

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผล การปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประยัดด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอ วิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนด เป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนี้ และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมิน จากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลที่ กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการ แทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูล และความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการ พิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยทั่วไป ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วถึง

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาไว้ก่อนจากบันลงส่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับปรุงเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมินโดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่มียินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลลูบย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหนึ่งชั้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรีพิจารณา

(๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในเรื่องการประเมินผลต่อไปให้ดียิ่งขึ้น"

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๓ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ พิจารณาถัดลิ่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่ายอิงอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการป่วยพิจารณาถัดลิ่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่ายอิงอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยก็ได้"

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลออก

(อนุพงษ์ แผ่นดินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

แบบบประกันภัยและกิจการปฏิบัติงานของผู้รับราชการหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับวันที่ไม่ประสงค์จะเบริกมาทั้งหมดทั้งวัน แต่ขออุปกรณ์บางอย่าง)

ผู้รับการประเมิน		ผู้ประเมิน	
นางสาวประชารัตน์ วราประษฐา	ผู้อุปนิสั�ก	ตําแหน่ง	ตําแหน่ง
นางสาวทิพย์ประษฐา	รองตําบบ	ครุฑ์ทิพย์	ครุฑ์ทิพย์
นางสาวไวยา	ล้านนา	ล้านนา/กอง	ล้านนา/กอง
ผู้ประเมิน		ผู้ประเมิน	
นางสาวประชารัตน์ วราประษฐา	ผู้อุปนิสั�ก	ตําแหน่ง	ตําแหน่ง
นางสาวไวยา	รองตําบบ	ล้านนา	ล้านนา/กอง

ส่วนที่ ๑ การประมูลและติดตามการจัดซื้อจัดจ้าง (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มกระบวนการประมูล

ลำดับ ที่	ผู้ต้องการซื้อของ	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับคุณภาพตามค่าเป้าหมาย (D)			
				(A)	(B)	(C)	(D)
๑							
๒							
๓							
๔							
๕							
รวม			๗๐	-	-	-	-

หมายเหตุ ๓. ในการประเมินราคากำไรหรือพัฒนาภาระส่วนที่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้คำรับรองตามที่แน่น หรือระดับปัจจุบัน ให้คำวิจารณ์ทั่วไปร่วมกันโดยเสนอในกรอบมาตรฐานมาก่อนดำเนินการ
ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประมูลครั้งนั้น และครั้งต่อไปจนกว่าจะได้ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานในสัญญาซึ่งออกโดย
๓. กรณีซื้อง “ผลิตภัณฑ์ของงาน” หรือซื้อ “ตัวชี้วัด” หากไม่สามารถรอการติดต่อได้พอ อาจทำเป็นหลักฐานแบบท้ายบัญชีได้

ମୁଦ୍ରଣ କିମ୍ବା ପରିଚୟ ପତ୍ର ଛ. ୩

ลำดับ ขั้นตอน	การประยุกต์ใช้			ผลการประเมิน ของปัจจัย (ระดับคะแนน) (G)	ผลการประเมิน (ระดับคะแนน) (H)	คะแนนที่ได้ $I = (C) \times (H)$
	ผู้ดำเนินการ/ ผู้บังคับบัญชา	ผู้รับทราบ/ ผู้บังคับบัญชา	ผู้ประเมิน/ ผู้บังคับบัญชา			
1. การติดต่อ ผู้รับทราบ	ผู้ดำเนินการ/ ผู้บังคับบัญชา	ผู้รับทราบ/ ผู้บังคับบัญชา	ผู้ประเมิน/ ผู้บังคับบัญชา			
2. การติดต่อ ผู้ประเมิน						
3. การติดต่อ ผู้บังคับบัญชา						

ส่วนที่ ๒ กิจกรรมในสมรรถภาพ (ร้อยละ ๓๐)

ลำดับ รายการ	ชื่อ นักเรียน (ร้อยละ)	ระดับ ทักษะ ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะทั่วไป เมื่อเทียบกับพัฒนาการเด็กในวัย		ค่าเฉลี่ย ที่ได้ $(H) = \frac{(B) \times (G)}{5}$
			การประเมินตามดัง หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ	ผลการประเมิน บ่งชี้ประเมิน (ระดับ)	
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)
สมรรถนะหลัก					(G)
๑. การมุ่งแต่งตั้งสมบทเปรีย					
๒. การยั่งยืนในการวัดและวิเคราะห์					
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน					
๔. ความเข้าใจในความถูกต้องและจริยธรรม					
๕. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน					
๖. การบริการและมุ่งเน้น					
สมรรถนะประสมผู้บริหาร					
๗. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง					
๘. ความสามารถในการเป็นผู้นำ					
๙. ความสามารถในการพัฒนาคน					
๑๐. การคิดเชิงกลยุทธ์					
รวม	๓๐	-	-	-	-

ສ່ວນທີ່ ຂໍອົດກະຕົງກາຮປະເມີນພລກກາຮປິບຕົ້າມ

(၂၀၁၅) မြန်မာနိုင်ငံပြည်တော်

សំគាល់ (ដៃក្រោមឈើណា)

()

{ }

๗๒๖๙

ГЛАВЫ

Ման

卷之三

សំណង់អីលូត សម្រាប់ក្រសួង | ក្រសួងពីរិបាល

ପ୍ରକାଶନ କମିଶନ

ក្នុងការប្រាកបដីមូលដ្ឋាន

()

๒๕๙

๔.๒ ผลการประชุมเชิงรุกค์ประชุม

รายการ	คณะกรรมการ	คณะกรรมการผู้จัด (ร้อยละ)	ผู้ดำเนินการประชุม (ร้อยละ)	ระดับฝึกอบรมการประชุม
๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๓๐		<input type="checkbox"/> ต่ำ (๑๕%) <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> สูง (๘๕%)	๗๐ ๗๐ ๗๐ ๗๐ ๗๐ ๗๐ ๗๐ ๗๐
๔. การประชุมเชิงรุกค์	๓๐		<input type="checkbox"/> ต่ำ (๑๕%) <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> สูง (๘๕%)	๗๐ ๗๐ ๗๐ ๗๐ ๗๐
รวม	๑๐๐		<input type="checkbox"/> ต่ำ (๑๕%) <input type="checkbox"/> ปานกลาง <input type="checkbox"/> สูง (๘๕%)	๑๐ ๑๐ ๑๐

(ลงชื่อ).....
ผู้ประชุม

(.....
)

ตำแหน่ง...
บุคคล

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ผู้เสนอที่ปรึกษาและผู้ร่วมสมรรถนะ ที่เลือกพัฒนา	บริการด้านการอนุรักษ์ฯฯ	ผู้ควบคุมและประเมินผล	วิธีการขับเคลื่อนการพัฒนาฯฯ
	(๑)	(๒)	(๓)

የኢትዮጵያውያንድ ማኅበር የሚሸጠው እና የሚፈልግ ተደርጓል

<p><input type="checkbox"/> ไม่ต้องการประเมินทั้งทราบแล้ว</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว</p>	<p><input type="checkbox"/> ให้ผลการประเมินแล้ว</p>
<p>คงที่</p> <p>(.....)</p>	<p>คงที่</p> <p>(.....)</p>	<p>คงที่</p> <p>(.....)</p>
<p>ผู้รับทราบแล้ว</p> <p>ทราบแล้ว</p> <p>(.....)</p>	<p>ผู้รับทราบแล้ว</p> <p>ทราบแล้ว</p> <p>(.....)</p>	<p>ผู้รับทราบแล้ว</p> <p>ทราบแล้ว</p> <p>(.....)</p>
<p>คงที่</p> <p>(.....)</p>	<p>คงที่</p> <p>(.....)</p>	<p>คงที่</p> <p>(.....)</p>
<p>โดยรวม</p>	<p>โดยรวม</p>	<p>โดยรวม</p>
<p>ดีมาก</p>	<p>ดีมาก</p>	<p>ดีมาก</p>
<p>ดี</p>	<p>ดี</p>	<p>ดี</p>
<p>พอใช้</p>	<p>พอใช้</p>	<p>พอใช้</p>
<p>ไม่ดี</p>	<p>ไม่ดี</p>	<p>ไม่ดี</p>
<p>ไม่ดีมาก</p>	<p>ไม่ดีมาก</p>	<p>ไม่ดีมาก</p>
<p>ไม่ทราบ</p>	<p>ไม่ทราบ</p>	<p>ไม่ทราบ</p>
<p>ไม่ต้องการประเมินทั้งทราบแล้ว</p>	<p>ให้ผลการประเมินไม่ถูกยืนยันอย่างชัดเจน</p>	<p>ให้ผลการประเมินถูกยืนยัน</p>
<p>โดยรวม</p>	<p>โดยรวม</p>	<p>โดยรวม</p>
<p>ดีมาก</p>	<p>ดีมาก</p>	<p>ดีมาก</p>
<p>ดี</p>	<p>ดี</p>	<p>ดี</p>
<p>พอใช้</p>	<p>พอใช้</p>	<p>พอใช้</p>
<p>ไม่ดี</p>	<p>ไม่ดี</p>	<p>ไม่ดี</p>
<p>ไม่ดีมาก</p>	<p>ไม่ดีมาก</p>	<p>ไม่ดีมาก</p>
<p>ไม่ทราบ</p>	<p>ไม่ทราบ</p>	<p>ไม่ทราบ</p>

ພາສັດວ່າພະຍານຕົກລົງມາຈຸດຕະຫຼາດໃຫຍ່ ພະຍານຕົກລົງມາຈຸດຕະຫຼາດໃຫຍ່

ตั้งแต่... ()

“**ก้าวที่สอง** คือ การรักษาความปลอดภัยของบุตรหลาน ให้ดีที่สุด ไม่ใช่การห้ามหาม แต่เป็นการสอนให้เข้าใจว่า ต้องห้ามห้ามอะไร เช่น ห้ามดื่มน้ำอัดลม ห้ามดูหนังรุนแรง ห้ามเล่นเกมรุนแรง เป็นต้น”

- ๑. ห้องน้ำสาธารณะที่ตั้งตระหง่านอยู่ในบริเวณที่ไม่สามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการได้ด้วยตัวเอง จึงเป็นภัยคุกคามต่อสิทธิมนุษยชนของคนพิการ

□ ๒. ห้องน้ำสาธารณะที่ตั้งตระหง่านอยู่ในบริเวณที่ไม่สามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการได้ด้วยตัวเอง จึงเป็นภัยคุกคามต่อสิทธิมนุษยชนของคนพิการ

□ ๓. ห้องน้ำสาธารณะที่ตั้งตระหง่านอยู่ในบริเวณที่ไม่สามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการได้ด้วยตัวเอง จึงเป็นภัยคุกคามต่อสิทธิมนุษยชนของคนพิการ

□ ๔. ห้องน้ำสาธารณะที่ตั้งตระหง่านอยู่ในบริเวณที่ไม่สามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการได้ด้วยตัวเอง จึงเป็นภัยคุกคามต่อสิทธิมนุษยชนของคนพิการ

ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ

สำหรับแม่ นายกฯ ของจังหวัดชั้นต่ำที่ไม่ได้เป็นนายกฯ ของจังหวัด แต่เป็นนายกฯ ของบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่เท่ากัน

แบบประเมินผลการรับปริบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับผู้นำพาหนุนประเมินพัฒนาการ แล้วทั่วไป)

ผู้รับการประเมิน		ผู้ประเมิน	
นางประจวบตัวประษฐาฯ	สื่อ-น้ำยาสกัด...	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
พ่อแม่ประจำมาทากัน.....	ระบบทีบ.....	เจชท์ตีไฟฟ้า.....	เจชท์ตีไฟฟ้า.....
ลูกน้อง.....	ส่วนฝ่าย.....	สำนัก/กอง.....	สำนัก/กอง.....
ผู้ประเมิน		ผู้ประเมิน	
นางประจวบตัวประษฐาฯ	สื่อ-น้ำยาสกัด...	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
ลูกน้อง.....	ระบบทีบ.....	สำนัก/กอง.....	สำนัก/กอง.....

(ស្រុកសាសនា) ក្នុងការប្រព័ន្ធអនុវត្តមានការទិន្នន័យ និងការរៀបចំ

မြန်မာ့ဂျောက်နှင့်

3. โคงครุยส์ท่องเที่ยวและการอนุรักษ์น้ำตกห้วยแม่ข่าย ได้รับการยกย่องว่าเป็นการอนุรักษ์ธรรมชาติที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย

ก. ระบุว่า “ผู้ต้องหา” ได้กระทำการใดบ้าง “หักเรื่อง” “ตัวซื้อ” “ตัวขาย” หรือ “คนกลาง” ที่ได้รับประโยชน์โดยชอบธรรมจากการกระทำความผิดดังกล่าว ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจสอบและจัดทำบันทึกไว้

๑.๒ หลักสูตรอุบัติกรรม

ส่วนที่ ๒ การประชุมคณะกรรมการ (ร้อยละ ๓๐)

ลำดับ รายการ	ชื่อหนังสือ/ร้อยละ	ผู้เสนอ ตามมาตราฐาน กำหนด ตามหนังสือ	ระดับประเมินทักษะ		ระดับประเมินทักษะ		ผลคะแนน ที่ได้ $(H) = \frac{(B) \times (G)}{G}$
			การประยุกต์ใช้ หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ	(D)	ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) (E)	ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) (F)	
สมรรถนะหลัก							
๑. การร่วมผสานสังคมที่ดี							
๒. การยึดมั่นในมาตรฐานที่ดีและเชิงคุณภาพ							
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน							
๔. การบริการเป็นเลิศ							
๕. การทำงานเป็นทีม							
สมรรถนะประ搔ลสารงาน							
๖.							
๗.							
๘.							
๙.							
รวม	๓๐	-					-

ជាប្រព័ន្ធឌីជីថល ដែលបានរាយការណ៍ឡើងដោយសារព័ត៌មាន និងការគាំទ្រពីការបង្កើតរបស់ខ្លួន។

คงที่ว..... (ผู้รับการประเมิน)
คงที่ว..... (ผู้ประเมิน)

ក្នុងការប្រជុំនៃការសរស់សម្រាប់ពិភពលោក

๔.๒ ผังการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ประจำปี

รายการ	หมายเหตุ เรื่องความ เสี่ยง	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระบุการประเมิน ที่ต้องดำเนินการ	ระบุตัวบ่งชี้การประเมิน
๑. ผลดำเนินการที่ยังคงงาน	๓๐		<input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> คุ้มครองอยู่ดี <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการรักษาอยู่ต่อไป	๓๐ ดี ๓๐ ดีมาก ๓๐ ดี ๓๐ ดี ๓๐ ดี ๓๐ ดี
๒. การประเมินส่วนราชการ	๓๐		<input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> คุ้มครองอยู่ดี <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการรักษาอยู่ต่อไป	๓๐ ดี ๓๐ ดีมาก ๓๐ ดี ๓๐ ดี ๓๐ ดี ๓๐ ดี
รวม	๑๐๐		<input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> คุ้มครองอยู่ดี <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องดำเนินการรักษาอยู่ต่อไป	๑๐ ดี ๑๐ ดีมาก ๑๐ ดี ๑๐ ดี ๑๐ ดี ๑๐ ดี

(ลงชื่อ)
 ผู้อำนวยการ
 (.....)
 ตําแหน่ง.....
 วันที่
 ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๔ หมายเหตุทางการคุ้มครองภัยทางการ

ลักษณะภัยทางการ ที่ต้องเฝ้าระวัง	การเฝ้าระวัง	ผู้อำนวยการและ ผู้รับผิดชอบ	วิธีการจัดการภัยทางการ
ที่ต้องเฝ้าระวัง	(ก)	(ก)	(ก)

ମୁଣ୍ଡାରେ କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା କିମ୍ବା

<p><input type="checkbox"/> ได้รับการประเมินให้ครบถ้วน</p> <p>(.....)</p> <p>ลงชื่อ.....</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับการประเมินแล้ววันที่.....</p> <p>แต่ยังไม่ยื่นขอลงทะเบียนรับทราบ</p> <p>โดย.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับการประเมินแล้ววันที่.....</p> <p>แต่ยังไม่ยื่นขอลงทะเบียนรับทราบ</p> <p>โดย.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p>
<p>ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาหน้าที่ (ถ้ามี)</p>		
<p><input type="checkbox"/> เบิกบานกับผลิตภัณฑ์ประจำปี</p> <p>มีความตื่นเต้นมากทั้งด้าน ๑. ผลิตภัณฑ์ที่ขายงาน ๒. ควรได้ศึกษาเรื่องนี้เพิ่มเติม..... เนื่องด้วย.....</p> <p>๓. ผลกระทบ..... ควรติดตามและรักษา.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p>		

สั่งให้ห้ามนำเข้าประเทศญี่ปุ่น จึงต้องหันหน้าไปทางทิศตะวันตก ทางเดินทางที่ต้องผ่านประเทศจีน มองเห็นภูเขาหิมะที่ตั้งตระหง่านอยู่ในท้องฟ้า ท่ามกลางหมอกควันที่อุบัติขึ้นอย่างไม่รู้สาเหตุ

ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ

()

ตากแหน่ง บล็อก อปจ./บล็อกแทคบ้าสี/บล็อก อปด.

၁၃၁၂

“**କୁଳାଚିତ୍ତର ପାଦରେ ମୁହଁରାର ପାଦରେ ଯାଏନ୍ତି**”

- ก็เป็นไปได้ในส่วนที่บุคคลนั้นต้องการซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น แต่ถ้าเป็นไปได้โดยไม่ต้องก่อให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น ก็ควรจะดำเนินการตามวิธีนั้น แต่ถ้าเป็นไปไม่ได้ ก็ให้ดำเนินการตามวิธีที่สอง ๓. ผลลัพธ์ของกฎหมายนี้จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ๔๙๗

四庫全書

()

မြန်မာနိုင်ငြပ်မှု/မြန်မာနိုင်ငြပ်မှု/မြန်မာနိုင်ငြပ်မှု

۱۰۷

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการห้องพัฒนาภาษาส่วนท้องถิ่น
 (สำหรับข้าราชการบำเหน็จใหม่ หรือผู้รับหน้าที่ทดลองปฏิบัตรากา)

รอบการประเมิน ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๓ ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓ ครึ่งที่ ๓ วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓..

ผู้รับการประเมิน	
นางประจามัตว์ประชุม...	คู่อ-นานาสกุล..... ตำแหน่ง..... วัน.....
ตำแหน่งประชุม...	รศ.ดร. ตำแหน่ง..... วัน.....
นาง...	สานัก/กอง..... สำนัก/กอง..... วัน.....
ผู้ประเมิน	
นางประจามัตว์ประชุม...	คู่อ-นานาสกุล..... ตำแหน่ง..... วัน.....
ตำแหน่งประชุม...	รศ.ดร. สำนัก/กอง..... วัน.....

ส่วนที่ ๑ การประมูลตัวอย่างที่ใช้ในงาน (ร้อยละ ๕๐)

๑.๓ ก่ออาชญากรรมทางเพศ

3. ในกรณีมีภาระหรือพนักงานมาสูญเสียห้องท่อไม่ได้รับการเปลี่ยนตัวไปทันท่วงที ให้นำวัสดุที่มีอยู่ในห้องท่อมาซ่อมโดยการพัฒนางานตามเดิมเป็นการ
หมายเหตุ หมายเหตุ

ကြမ်းချေမှုများမှာ အမြတ်ဆင့် ပေါ်လေသူများ ဖြစ်ပါသည်။

๓๒๘ หนังสือรวมภารกิจพระบรมราชูปถัมภ์

ลำดับ ตัวชี้วัด	การประเมินตนเอง		ผลการประเมิน		คะแนนที่ได้ $(I) = (C) \times (H)$
	ผู้อัศวิน/หัวหน้า ความสำเร็จ (F)	ผู้อัศวิน/ รองผู้ประเมิน (ระดับคะแนน) (G)	ผู้อัศวิน/ รองผู้ประเมิน (ระดับคะแนน) (H)		
ผู้อัศวิน/ รองผู้ประเมิน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E)					

หลักการคุณธรรม/ศรัปปัติความสำเร็จ หมายถึง หลักคุณธรรมที่เป็นมาตรฐานของมนุษย์ ผู้ต้องการมีชีวิตอยู่ในสังคมและเป็นประโยชน์แก่สังคม

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๕๐)

สมรรถนะหลัก	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	ระดับสมรรถนะที่คำนับ เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ		คะแนน ที่ได้ $(H) = \frac{(B) \times (G)}{G}$	ผลคะแนน ที่ได้ ตามตาราง เบริลเบทียบ	
								น้ำหนัก (ร้อยละ)	ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด สำหรับ ความสำเร็จ			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์												
๒. การยึดมั่นในความคิดเห็นและจริยธรรม												
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน												
๔. การบริการเป็นเลิศ												
๕. การทำงานเป็นทีม												
สมรรถนะประจำสายงาน												
๖.											
๗.											
๘.											
รวม	๕๐	-	-	-	-	-	-					

ရပ်စွဲမြန်မာနိုင်ငံတော်လှန်ရေးဝန်ကြီးချုပ်၊ အမှုပည့် ၁၂၃၄

คงที่ว.....
.....(ผู้รับการประรับเมือง)
.....(.....)
.....คงที่ว.....
.....(.....)
.....คงที่ว.....
.....(.....)
.....คงที่ว.....
.....(.....)

ପ୍ରକାଶକ ପତ୍ର | ପାତା ୧୨୯

၁၇၁၂ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငြပ်၏ အမြတ်ဆင့် အကျင့်အမြတ် ဖြစ်သော မြန်မာ လူများ၏ အမြတ်ဆင့် အကျင့်အမြတ် ဖြစ်သော မြန်မာ လူများ၏

๔.๓ ผู้การประมูลงานนี้จะเป็นเจ้าของ

รายการ	คะแนนเต็ม (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
๑. ผู้ติดสัมภาระที่บินของงาน	๕๐	๕๐	<input type="checkbox"/> ต่ำ <input type="checkbox"/> คือมาก <input type="checkbox"/> ต่ำ <input type="checkbox"/> ต่ำ <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	๕๐	๕๐	<input type="checkbox"/> ต่ำ <input type="checkbox"/> ต่ำ <input type="checkbox"/> ต่ำ <input type="checkbox"/> ต่ำ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	

(คงที่)
ผู้ประเมิน

(.....)
.....

.....
ตัวแทนที่
ว่าที่

ส่วนที่ ๔ หมายเหตุทางการบัญชีตราชาก

ผู้ติดสัมภาระที่บินของงานที่ต้องจ่ายเพิ่ม	จำนวนเงินบาท	วิธีการหักภาษี	วิธีการหักภาษีตามกฎหมาย
.....	(๑)	(๒)	(๓)

ମୁଣ୍ଡରେ ପାତାରେ ଶବ୍ଦମୂଳରେ ଅନ୍ତର୍ଭାବରେ ଏ ମହିନେ

<p><input type="checkbox"/> ได้แล้วแต่การประเมินให้ทราบเป็นครั้งเดียว</p> <p>(.....)</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินให้มีความแม่นยำ</p> <p>(.....)</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและต้องมีความแม่นยำที่สูง</p> <p>(.....)</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและต้องมีความแม่นยำที่สูงที่สุด</p> <p>(.....)</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและต้องมีความแม่นยำที่สูงที่สุด</p> <p>(.....)</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p> <p>ถ้าหากว่า.....</p>
--	--	--	--	--

សៀវភៅ ၆ គាន់មេទេនខុសជាងផ្សេងៗបំបុណ្យខាងដើរទូទៅ (ក្រុង)

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของครุภัณฑ์และการลั่นกรองของการประชุมคณะกรรมการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาและพัฒนาฯ สำหรับห้องเรียน

- เนื้อหาของบ้านผู้เช่าและนักเรียน ผู้เช่าเดือน ๓ มาส่วนหนึ่งที่ อ. หรือ ผู้บังคับบัญชาเพื่อเข้าไป ตามส่วนที่ ๓
 มีความเห็นดังนี้ตามที่ตั้งข้อ ๓. ผลลัพธ์ที่ได้จากการ ควรได้คัดเลือกแบบ..... เหตุผล.....
 ๓. สูงกว่า..... ควรตัดคะแนนร้อยละ..... จดหมาย..... เหตุผล.....
 ฐานคะแนนที่ต้องการ..... จดหมาย..... เหตุผล.....

ลงชื่อ.....
 (.....)

ตำแหน่ง ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อบต.
 ประชุมงานกรุงเทพมหานครองค์การประชุมชนปกครองบ้านบึง ฯ
 วันที่

ส่วนที่ ๕ ผลกระทบทางเศรษฐกิจ อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

- เพิ่มผลกระทบต่อเศรษฐกิจในพื้นที่อย่างมาก การลงทุนในโครงการฯ จึงต้องลดลง ทำให้เศรษฐกิจในพื้นที่เสื่อมลง เหตุผล.....
 มีความเห็นดังนี้ตามที่แต่งตั้ง ๓. ผลลัพธ์ที่ได้คัดเลือกแบบ..... ควรตัดคะแนนร้อยละ..... เหตุผล.....
 ๓. สูงกว่า..... ควรตัดคะแนนร้อยละ..... จดหมาย..... เหตุผล.....
 ฐานคะแนนที่ต้องการ..... จดหมาย..... เหตุผล.....

ลงชื่อ.....
 (.....)

ตำแหน่ง นายนาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.
 วันที่

(ตัวอย่าง)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประมงทรัพยากร และท่าวาป)

รอบการประเมิน ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
 ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘..

ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน X XXXXX XXXXX XXXX	ชื่อ-นามสกุล นายศักดิ์ ชูวงศ์ ตำแหน่ง พัฒนาชุมชน
ตำแหน่งประมงทรัพยากร งาน.....	เขตที่ ๑ หมู่ที่ ๑ บ้านแม่กลอง ส่วนผู้ไม่ได้อำนาจทรัพยากร
.....	ผู้ประเมิน
ผู้ประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน X XXXXX XXXXX XXXX	ชื่อ-นามสกุล นายอติรุ๊ง สุทธิวิภาต ตำแหน่ง พัฒนาชุมชน
ตำแหน่งประมงทรัพยากร งาน.....	เขตที่ ๑ หมู่ที่ ๑ บ้านแม่กลอง

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลศักยภาพทรัพยากรบัณฑิต (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มกระบวนการประเมิน

ลำดับ ที่	ผู้ติดตามทรัพยากรบัณฑิต	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับประเมินและค่าเป้าหมาย (D)			
				(A)	(B)	(C)	(D)
๓	ระบบประเมินทรัพยากรบัณฑิต	ร้อยละของการบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียน ประจำตัว พ.พ.๓ ในระบบ LHR มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๗๐	๘๐	๙๕	๙๐	๙๕
๔	แผนปฏิบัติราชการประจำพื้นที่	ร้อยละของผู้ที่ดำเนินภารกิจตามเป้าหมาย ประจำปีค่างาน	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐
๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จำนวนผู้ราชการที่มีการจัดทำข้อตกลงการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ และจำนวนรายได้ตามเป้าหมาย ๑๕๐๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	๙๐
		รวม	๗๐	-	-	-	-

หมายเหตุ ๓. ในกรณีที่ราษฎรกราหนังงานกังวลส่วนห้องเรียนไม่ต้องรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือรองตัวเอง ให้นำมาสูบพ้นหน้าจอในกรณีพัฒนาบทบาทหน้าที่

ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบงวดประเมินครึ่งปี แล้วจะรีบติดตามภายในวันที่ส่งมอบใบสำคัญที่สั่งให้ไว้ก่อนเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ กรณีที่ “ผู้ติดตามทรัพยากรบัณฑิต” หรือ “ตัวชี้วัด” หากไม่สามารถขอร้องและอภัยไม่ได้

๑.๒ หลักสูตรนรยบการประปะเมือง

ลำดับ ตัวชี้วัด	การประเมินภาระ			คณิตศาสตร์ ภาษาไทย
	ผู้สอนครุภัณฑ์ ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E)	ผู้สอนครุภัณฑ์/ตัวนำร่อง ความสำเร็จ (F)	ผู้สอนครุภัณฑ์/ตัวนำร่อง (ระดับคะแนน) (G)	
๗	๕๐	๓. แนะนำครุภัณฑ์ส่วนตัว ๔. นิยามศักยภาพครุภัณฑ์ตัวนำร่องที่ใช้ในการสอน ๕. นิยามความบันเทิงที่สอนครุภัณฑ์ตัวนำร่องที่สอนให้กับนักเรียน ๖. นิยามความบันเทิงที่สอนครุภัณฑ์ตัวนำร่องที่สอนให้กับนักเรียน (LHR) ว่ามีจำนวนนานหรือบอกร่างกาย ไม่คิดมาก่อน อัตราเวลา ๔ นาที อัตราเฉลี่ยต้องบังคับน้ำ ต้องกับแบบแผนอัตราการล้าง บัญชีล้างเวลา ๔ นาที คำสั่งเรื่องหัวใจเงินต้องให้ความสำคัญ บัญชีหัวใจเงินต้องให้ความสำคัญ	๓	๓๐
๙	๕๐			๓๐

หมายเหตุ ๑. หลักสูตรนรยบ/ตัวนำร่องสำหรับ ๔ รายวิชา หลักสูตรฯ เอกสารที่ผู้สอนนำไปประยุกต์ใช้ในแต่ละรายวิชา ผู้สอนจะทรงคุณวุฒิและมีความสามารถทางด้านที่ประยุกต์ใช้ในรายวิชา

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

ลำดับ รายการ	ชื่อหน้ากาก (ร้อยละ)	ระดับ พื้นฐาน มาตรฐาน	ระดับสมรรถนะที่คำนวณ		ค่ามาตรฐาน เบร์ยabeiyip (G)	คะแนน ผลคะแนน ที่ได้ (H) = (B) × (G) ÷ ๕
			การประเมินตนเอง	ผู้สอนที่ยกบุคคลประเมิน		
สมรรถนะหลัก			หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ	ผลการประเมิน (ระดับ) (E)	(F)	(G)
(A)	(B)	(C)	(D)			
๑. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ	๕	๓	โครงสร้างบัญชีและการบัญชี	๓	๓	๔
๒. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติในภาคทฤษฎีและจริงปฏิบัติ	๕	๓	รายงานการประชุมฯ	๒	๒	๔
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๕	๓	ระบบงานภูมิภาคฯ	๑	๑	๑.๖๐
๔. การบริการเป็นมิตร	๕	๓	ทักษะเป็นผู้ช่วยในการบริการ	๓	๓	๔
๕. การทำงานเป็นทีม	๕	๓	เป็นผู้ช่วยอาสา	๓	๓	๔
สมรรถนะประยุกต์ 다양한						
๖. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๓	๒	การแก้ไขปัญหาเชิงรุก	๑	๑	๑.๖๐
๗. การคิดวิเคราะห์	๓	๒	แผนผังที่รวมกัน	๓	๓	๔
๘. การสังสั�สูงความรู้และความสามารถเชิงภาษาไทยและการอ่านเขียนภาษาไทย	๓	๒	ระบบการสังสั�ฯ	๓	๓	๔
๙. ความตระหนักรู้ทางคุณภาพและมาตรฐานของงานท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	๓	๒	งานท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	๑	๑	๑.๖๐
รวม	๓๐	-	-	-	-	๔๔.๘๐

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประยุกต์ใช้การปฏิบัติงาน

សំគាល់អនុការប្រជាជីវិត

၃၁၇ မြန်မာရှိသူများ အမြတ်ဆင့် ပေါ်လေ့ရှိခဲ့သူများ အမြတ်ဆင့် ပေါ်လေ့ရှိခဲ့သူများ

๔.๒ ผู้การประมูลงานที่ประมูล

รายการ	คณานูนต้น (ร้อยละ)	ผู้การประมูล (ร้อยละ)	ระบบทั่วไปการประมูล
๑. ผลลัพธ์ของงาน	๗๐	๕๕	<input type="checkbox"/> ต่ำ <input checked="" type="checkbox"/> ต่ำมาก ๗๐ ถึง ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ๘๐ ถึง ๙๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๑๐ ๙๐ ถึง ๑๐๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๑๐
๒. การประมูลส่วนลด	๘๐	๘๐	<input type="checkbox"/> ต่ำ <input type="checkbox"/> ต่ำมาก ๘๐ ถึง ๙๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๑๐
รวม	๑๐๐	๘๐.๙๐	<input type="checkbox"/> ต้องประปรุง ๙๐ ถึง ๑๐๐

ลงชื่อ _____ วันที่ _____ (๖๕) ร้อยเปอร์เซ็นต์
 (นายอธิรัตน์ สุนทรภักดิ์)
 ท่านที่ _____ หัวหน้าสำนักปลัด
 วันที่ _____ พ.ศ. _____

ส่วนที่ ๔ แผนผังโครงการปฏิริหาริษาก

ผู้เสนอเจตนาที่ต้องรับทราบ ที่ได้รับอนุมัติ	วิธีการที่ต้องมา (ก)	การพัฒนา (ค)	วิธีการจัดทำในกรอบเวลา (จ)
การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานและเชื่อมโยงช่องทาง	ผู้เสนอเจตนา ผู้เสนอเจตนา	ผู้เสนอเจตนา ผู้เสนอเจตนา	จัดทำเอกสารทางการทั่วไป เช่นนโยบายฯ นโยบายฯ ฯลฯ

ရန်ကုန်ပြည်သူများ၊ ၁၉၅၂ ခုနှစ်၊ ၁၃၁

<p><input checked="" type="checkbox"/> ได้รับการประเมินให้ครบถ้วน</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> ได้รับการประเมินแล้ว</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับการประเมินแล้วครั้งล่าสุด เมื่อวันที่</p>
<p>ลงชื่อ _____ อดีศรี _____</p> <p>(นายอธิศรี สุทธิวิจิตร)</p> <p>ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดบุคลิก ผู้รับราชการประจำเมือง</p> <p>วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗</p>		<p><input checked="" type="checkbox"/> ได้รับการประเมินไม่ถูกยกเว้นตามข้อบ่งชี้ที่</p>
<p>ลงชื่อ _____ วนิดา _____</p> <p>(นายตัวตา ชูวงศ์)</p> <p>ตำแหน่ง นักทรัพยากรบัณฑิตสู่อาชญากรรม</p> <p>วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗</p>		<p><input type="checkbox"/> ได้รับการประเมินไม่ถูกยกเว้นตามข้อบ่งชี้ที่</p>
<p>ลงชื่อ _____ วนิดา _____</p> <p>(นายวนิดา ภานุ _____)</p> <p>ตำแหน่ง นักทรัพยากรบัณฑิตสู่อาชญากรรม</p> <p>วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗</p>		<p><input type="checkbox"/> ได้รับการประเมินไม่ถูกยกเว้นตามข้อบ่งชี้ที่</p>
<p>ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ (ลายมือ)</p>		
<p><input checked="" type="checkbox"/> เห็นชอบเป็นไปตามที่บังคับบัญชา</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> มีความเห็นเช่นกัน ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์ของงาน ควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกฝ่าย..... ๒. สมควรแก้ไข ควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกฝ่าย..... ๓. สมควรแก้ไข ควรได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ให้ทุกฝ่าย.....</p>		
<p>ลงชื่อ _____ วนิดา _____ ภานุ _____ (นายวนิดา ภานุ)</p>		

ส่วนที่ ๔ โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรครุภารกิจและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนที่อ่องค์นิ

- เที่ยงชูรอบปีงบประมาณของปี ผู้ประมูล จางส่วนที่ ๑ ก่อ ผู้รับค่าเบี้ยทางหนี้อยู่ไม่ ตามส่วนที่ ๓
- ฝึกอบรมที่นักเรียนต่าง ตัวที่ ๓ ผู้ต้องห้ามเข้ามาในสถานที่ราชการ รับรองโดย..... เนื่องด้วย.....
๒. อบรมเชิงปฏิบัติ ความต้องการและวิธีการดำเนินการประจำตัว.....
๓. อบรมเชิงทฤษฎี ความต้องการและวิธีการดำเนินการประจำตัว.....
๔. อบรมเชิงทฤษฎี ความต้องการและวิธีการดำเนินการประจำตัว.....

ลงชื่อ _____

โควิด

(..... หมายเหตุวิชา แม่น้ำฯ)

ตำแหน่ง ปลัดกระทรวงส่วนต้นของรัฐบาล

ประจำการร่วมกับนักวิชาการประจำประจำตัว.....

วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๕ ผลการพัฒนาเชิงพาณิชย์ ของ/หมายเหตุแบบภาษาไทย อปท.

- เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของบุคลากรส่วนใหญ่ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร..... ตามที่ได้กำหนดไว้.....
- ฝึกอบรมเชิงทฤษฎี ตัวที่ ๓. ฝึกอบรมเชิงทฤษฎี ตามที่ได้กำหนดไว้.....
๑. อบรมเชิงทฤษฎี ความต้องการและวิธีการดำเนินการประจำตัว.....
๒. อบรมเชิงทฤษฎี ความต้องการและวิธีการดำเนินการประจำตัว.....
๓. อบรมเชิงทฤษฎี ความต้องการและวิธีการดำเนินการประจำตัว.....

ลงชื่อ _____

บุญรักษา

(..... นามสกุลรักษา ไวนิชานุส่าห์ บุญรักษา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนตัวบ้านบึงสุโขทัย

วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

คำอธิบาย
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นแบบประเมินผลฯ ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ. กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเอกสาร และเพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้เริ่มใช้แบบประเมินผลฯ นี้ ตั้งแต่รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เป็นต้นไป แบ่งออกเป็น ๑๐ รายการ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ รอบการประเมิน ข้อมูลของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน
๒. ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ
๔. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน
๖. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ
๗. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน
๘. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเนื้อขั้นไป (ถ้ามี)
๙. ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๐. ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้บันทึกหรือระบุรายการ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ รอบการประเมิน ข้อมูลของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน

รอบการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมินบันทึกหรือระบุว่าเป็น รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีดังไป หรือครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ผู้รับการประเมิน

ผู้รับการประเมิน หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นผู้ถูกประเมิน โดยให้ดำเนินการบันทึก หรือระบุข้อมูล ได้แก่

- เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุลของผู้รับการประเมิน
- ตำแหน่ง หมายถึง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในการบริหารงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เช่น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าสำนักปลัด หรือให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานสาธารณสุข แล้วแต่กรณี

- ตำแหน่งประเภท หมายถึง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป
- ระดับ หมายถึง ระดับของตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่ง เช่น ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติงาน

- เลขที่ตัวแทน หมายถึง เลขที่ตัวแทน ๑๒ หลัก ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. กำหนด หรือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. กำหนด
 - งาน หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับงาน
 - ส่วน/ฝ่าย หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับส่วน หรือฝ่าย
 - สำนัก/กอง หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับสำนัก หรือกอง

ผู้ประเมิน

ผู้ประเมิน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. เรื่อง มาตรฐาน ที่ว่าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ผู้รับการประเมินบันทึกหรือระบุข้อมูลของผู้ประเมิน ได้แก่

- เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุล ของผู้ประเมิน
- ตำแหน่ง หมายถึง ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
- ตำแหน่งประเภท หมายถึง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น
- ระดับ หมายถึง ระดับของตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่ง
- สำนัก/กอง หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้ประเมินระดับสำนัก หรือกอง

๒. ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง งาน/โครงการ/กิจกรรมที่ได้ตกลงกันระหว่างผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า ๒ งาน/โครงการ/กิจกรรม ในกรณีมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น ให้นำวิสัยทัศน์ หรือข้อเสนอในการพัฒนางานมากำหนดเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ
- ตัวชี้วัด (KPIs) หมายถึง ดัชนีหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแยกแยะความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้ โดยกำหนด เป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณ หรือตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ๆ ฯ
- น้ำหนัก หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของ ตัวชี้วัดแต่ละตัว โดยมีหน่วยเป็นร้อยละ ค่าน้ำหนักร่วมกันแล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๑๐ หรือร้อยละ ๕๐ แล้วแต่กรณี
- ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย หมายถึง ระดับค่าคะแนน ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์ให้คะแนนที่ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินตกลงร่วมกันกำหนดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่
 - (๑) ระดับที่ ๕ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าค่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความยากและท้าทาย หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๕ คะแนน
 - (๒) ระดับที่ ๔ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความยากในระดับหนึ่ง หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๔ คะแนน
 - (๓) ระดับที่ ๓ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายค่ากลาง ที่เป็นเป้าหมายค่าเป้าหมาย ที่จะทำให้สำเร็จหรือตั้งไว้ หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๓ คะแนน
 - (๔) ระดับที่ ๒ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความง่าย หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๒ คะแนน

(๕) ระดับที่ ๑ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมายที่มีความง่ายที่สุด หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๑ คะแนน

๑.๒ หลักสิบของการประเมิน

- ลำดับตัวชี้วัด หมายถึง ลำดับตัวชี้วัดที่กำหนดตามข้อ ๑.๑ เมื่อครั้งก่อนเริ่มรอบการประเมิน

- ผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด หมายถึง ระดับค่าเป้าหมายที่ผู้รับการประเมินทำสำเร็จ

- หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่ผู้รับการประเมินแสดงยืนยันต่อผู้ประเมินว่า ที่ผู้รับการประเมินได้ประเมินผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด โดยมีหลักฐาน/เอกสารใดเป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินผลตนเอง

- ผลการประเมิน หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยการเทียบผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E) กับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด (D)

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมิน โดยการเทียบกับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด (D)

- คะแนนที่ได้ หมายถึง การนำผลคะแนนที่ได้มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดคำนวณจาก

$$\text{สูตร} = \frac{\text{ค่าน้ำหนัก}}{\text{x}} \times \text{ผลการประเมินของผู้ประเมิน(ระดับคะแนน)}$$

๕

๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะที่กำหนด โดยก่อนเริ่มรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมินกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑) สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประกาศร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประจำสายงาน และตำแหน่งประเภททั่วไป มีการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๓) สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปัจจุบันส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประจำประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น มีการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

- น้ำหนัก หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะ โดยมีหน่วยเป็นร้อยละ ค่าน้ำหนักรวมกันแล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๓๐ หรือร้อยละ ๕๐ แล้วแต่กรณี

- ระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หมายถึง ระดับที่คาดหวังของสมรรถนะตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งและแต่ละระดับกำหนด

- ระดับสมรรถนะที่ค้นพบเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ หมายถึง ระดับสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้รับการประเมินแสดงออกเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ ตั้งแต่ระดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๕

- หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน หรือเอกสาร หรือข้อมูลเชิงประจักษ์หรือค่าทางสถิติที่เปรียบเสมือนเครื่องมือวัดหรือตัวบ่งชี้ของลักษณะการทำงานและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินใช้ประเมินตนเอง ว่าเป็นไปตามสมรรถนะและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร

- ผลการประเมิน (ระดับ) หมายถึง ระดับสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะตั้งแต่ระดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๕

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน หมายถึง ระดับสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็นของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะตั้งแต่ระดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๕

- คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ ได้แก่

ระดับที่ คาดหวัง	ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้					
	๐	๑	๒	๓	๔	๕
๑	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๒	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๓	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๔	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๕	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน

โดยการนำระดับที่ผู้ประเมิน ประเมินได้มาเทียบกับระดับที่คาดหวัง เช่น หากมีระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ ระดับ ๒ และมีระดับที่คาดหวังระดับที่ ๒ จะได้คะแนนเท่ากับ ๔ คะแนน หรือหากมีระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่ต้องการ ๑ ระดับขึ้นไป จะมีค่าคะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน เป็นต้น

- ผลคะแนนที่ได้ หมายถึง การนำผลคะแนนที่ได้จากการเปรียบเทียบมาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดคำนวณจาก

$$\text{สูตร} = \frac{\text{ค่าน้ำหนัก} \times \text{คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ}}{๕}$$

๔. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ผู้รับการประเมิน และผู้ประเมินดำเนินการบันทึก/ระบุข้อมูลชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง รอบการประเมินครั้งที่ ๑ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ที่มีการจัดทำข้อตกลง แล้วลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕. ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

- ผลการประเมินตนเอง ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับรองผลการประเมินตนเอง และเอกสาร หรือหลักฐานปัจจุบันซึ่งความสำเร็จ

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินจากส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ แล้วรวมคะแนนผลการประเมิน คะแนนโดยมีหน่วย เป็นร้อยละ

- ระดับผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินระบุระดับผลการประเมิน โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ

๖. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ดำเนินการพิจารณากำหนดกิจกรรมในการพัฒนา/ สมรรถนะของผู้รับการประเมินในรอบการประเมินถัดไป โดยควรเลือกงาน/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งควรเป็นงาน/สมรรถนะ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับเป้าหมาย หากไม่มี ให้เลือกงาน/สมรรถนะที่ คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตหรือที่ต้องการพัฒนาตามความสนใจส่วนตัว ให้ดำเนินการ เมื่อสิ้นรอบการประเมินในแต่ละครั้ง

๗. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

เมื่อสิ้นรอบการประเมินในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแจ้งผล การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๘. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) เป็นผู้พิจารณา และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน ปฏิบัติงาน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๙. ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้ประธานกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบจ. หรือปลัดเทศบาล หรือปลัด อบต. แล้วแต่กรณี) เป็นผู้ลงนาม ตามมติหรือความเห็นของการประชุม คณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ ก่อนนำเสนอนายก อบจ. หรือนายกเทศมนตรี หรือนายก อบต. แล้วแต่กรณี

๑๐. ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

ในส่วนนี้ให้นายก อบจ. หรือนายกเทศมนตรี หรือนายก อบต. เป็นผู้พิจารณาการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น