



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ประกอบกับเพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความเด็ดขาด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรีในการประชุม ครั้งที่ ๕ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๙๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๐๒ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้ายการโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้ร่วงวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากการตั้งองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๙๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙๓ ของประกาศศักดิ์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๙๙ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลลัมดุทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประนัยดี หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลลัมดุทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครึ่ง

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานตั้งกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลลัมดุทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารห้องถิน และตำแหน่งประเภทอำนวยการห้องถิน ให้ประเมินสมรรถนะ ประจำอยู่ห้อง สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๕ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทที่วิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประจำอยู่ห้อง สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลลัมดุทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐๒ ของประกาศศักดิ์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๐๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) นายนกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ กอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้กำกับดูและคัดเลือกผู้ประเมินตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้ผู้รักษาราชการแทน เป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูล และความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา ของผู้ประเมินด้านสังกัด

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมิน ผลการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลด้านสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ที่เป็นด้านสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๒๔

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความด่อไปนี้

“ข้อ ๓๐๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลประทับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วถึง

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อคดีร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าม้าหนัก และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาไว้ก่อนการดำเนินการ ลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อคดีในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้ กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลง ผลการปฏิบัติงาน ในระหว่างการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลลัพธ์ของงาน และพดุงกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพดุงกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมิน เป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๐๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเห็นชอบขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง (ถ้ามี) ขั้นส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตน เสนอต่อกomite กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลพิจารณา

(๗) ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วถัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในการรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด จันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๐๔ ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ หลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ
ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาแล้วแต่ของ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ^๑
อย่างอื่นในองค์กรบริหารส่วนตำบลด้วยก็ได้"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

นายวิทูรช ศรีนาม

(นายวิทูรช ศรีนาม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดจันทบุรี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการกรุงรัตนโกสินทร์ท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประธานบริหารที่อธิบดี และอ่านวิทยาการที่อธิบดี)

รูปแบบประเมิน

- ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖.. ถึง ๓๐ มีนาคม ๒๕๖..
 ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖.. ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖..

| ผู้รับการประเมิน | |
|------------------|------------------|
| เศรษฐกิจ | ดำเนินการ |
| สังคม | เศรษฐกิจและสังคม |
| งาน | ส่วนราชการ |
| ผู้ประเมิน | |
| เศรษฐกิจและสังคม | ดำเนินการ |
| งาน | ส่วนราชการ |

ส่วนที่ ๓ การประชุมคณะกรรมการพัฒนาฯ (กพน.) ประจำเดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๙๐๘

(၁၃) အမြတ် ပုဂ္ဂနိုင်ရှင်များ အနေဖြင့် အမြတ် ပုဂ္ဂနိုင်ရှင်များ အမြတ် ပုဂ္ဂနိုင်ရှင်များ

๓.๗ ก่อหนี้มรดกของการประยุกต์

| ลำดับ ที่ | ผู้ติดต่อหน่วยงาน | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ระดับความเสี่ยงตามมาตราฐาน (D) | | | |
|--------------|----------------------|--------------|---------------------|--------------------------------|-----|-----|-----|
| | | | | (A) | (B) | (C) | (D) |
| 1 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 5% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 10% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 15% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 20% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 25% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 30% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 35% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 40% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 45% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 10 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 50% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 55% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 60% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 65% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 70% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 75% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 80% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 85% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 18 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 90% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | นายสมชาย ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 95% | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี | จำนวนผู้ป่วย | 100% | 5 | 5 | 5 | 5 |

๒. กรณีซึ่ง “ผลลัพธ์ของงาน” หรือของ “ตัวชี้วัด” ทางไม่สามารถอธิบายได้โดย อ้างว่าเป็นลักษณะที่อยู่ในแบบประเมิน

ส่วนที่ ๒ การประมูลสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

| ลิมิตต์ สมรรถนะ | ผู้ให้หัก หักมาตรฐาน ก้าวหน้า (รุ่นใหม่) | ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน ก้าวหน้า ท่าหนึ่ง | ระดับสมรรถนะที่ต้อง เมื่อเทียบกับมาตรฐานก้าวหน้า ของคู่แข่ง | | ค่า百分 ที่ได้ ตามตาราง เบรียบที่แนบ (G) | ผลการประเมิน ชั้นผู้ประเมิน (ระดับ) (H) = $\frac{(B) \times (G)}{A}$ |
|---|---|---|---|--------------------------------|--|---|
| | | | การประมูลในตอนอย่าง หลักฐาน/ทุบปั๊ว ความสำเร็จ | ผลการประเมิน (ระดับ) (E) | | |
| (A) | (B) | (C) | (D) | (F) | (G) | |
| สมรรถนะหลัก | | | | | | |
| ๑. การยุบตัวไม่ได้ | | | | | | |
| ๒. การยุบตัวไม่ความถูกต้องและเชิงบรรยาย | | | | | | |
| ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน | | | | | | |
| ๔. การปฏิกริยาเป็นสีสี | | | | | | |
| ๕. การท่องานเป็นทีม | | | | | | |
| สมรรถนะประจำผู้บริหาร | | | | | | |
| ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง | | | | | | |
| ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ | | | | | | |
| ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน | | | | | | |
| ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์ | | | | | | |
| รวม | ๓๐ | - | - | - | - | - |

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างชื่อ-นามสกุล
ผู้ต้องประเมินและรับการประเมิน กับชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง..... ผู้ต้องประเมินเรียกว่า ผู้ประเมิน
ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้มีข้อตกลงร่วมกันกำหนดการปฏิบัติงาน บริบทเดียวกันดังนี้ ล่วงหน้า ๑ เดือน ที่ ๑ การประชุมผลลัพธ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประชุมในสมรรถนะ
เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบงวดประจำปี พ.ศ. โดยผู้รับการประเมินขอให้หักยกเว้น ข้อมูลที่บันทึกลงในหนังสือเดินทางที่ติดตามเป้าหมาย
และเกิดประโยชน์แต่ขาดจากภารกิจตามที่ติดตามไว้ และผู้ประเมินขอให้หักยกเว้น ข้อมูลที่บันทึกลงในหนังสือเดินทางที่ติดตามเป้าหมาย แต่ไม่ใช่ในส่วนที่บันทึกลงในหนังสือเดินทางที่ติดตามเป้าหมาย
การปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตามที่ได้ตกลงกันไว้ โดยที่สอดคล้องได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับข้อตกลงที่ไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน)
(.....)

ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน)
(.....)
ตำแหน่ง.....
รับที่.....

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประเมินตามดังด้านเอกสารหรือหลักฐาน/ด้านที่ข้างต้นมาแล้วที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ)..... ผู้รับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....
รับที่.....

๔.๒ ผู้การประมูลของประมูล

| รายการ | คะแนนเต็ม (ร้อยละ) | ผลการประมูล | รับตัวผู้การประมูล |
|-----------------------------|-----------------------|-------------|---|
| ๕. ผู้ตั้งบัญชีของงาน | ๗๐ | | <input type="checkbox"/> ติดต่ำ <input type="checkbox"/> ตีนกาก <input type="checkbox"/> ตีดี <input type="checkbox"/> หอยทะเล ๘๐ ๙๐ ๑๐๐ |
| ๖. การประมูลที่มีกรรมการนัด | ๓๐ | | <input type="checkbox"/> หอยทะเล ๘๐ ๙๐ ๑๐๐ |
| รวม | ๑๐๐ | | <input type="checkbox"/> หอยทะเล ๘๐ ๙๐ ๑๐๐ |

(ลงชื่อ).....
(.....)
ค้าและจัง.....

ผู้ที่.....

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

| ผลกระทบเชิงลบของงานที่เลือกพัฒนา ^(๑) | วิธีการพัฒนา ^(๒) | ช่วงเวลาและระยะเวลาการพัฒนา ^(๓) | วิธีการวัดผลในการพัฒนา ^(๔) |
|---|-----------------------------|--|---------------------------------------|
| ผลกระทบเชิงลบของงานที่เลือกพัฒนา ^(๑) | วิธีการพัฒนา ^(๒) | ช่วงเวลาและระยะเวลาการพัฒนา ^(๓) | วิธีการวัดผลในการพัฒนา ^(๔) |

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินในที่ทราบมาแล้ว ลงชื่อ..... ท่านหนังสือ..... | <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่..... และรับทราบประเมินไปยังกลุ่มงานรับทราบ โดย..... ลงชื่อ..... (.....) |
| ลงชื่อ..... ท่านหนังสือ..... ผู้ประเมิน ลงชื่อ..... ท่านที่..... | ลงชื่อ..... ท่านหนังสือ..... ผู้รับทราบประเมิน ลงชื่อ..... ท่านหนังสือ..... ลงชื่อ..... ท่านที่..... |

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหล่านี้เป็นไป (ถ้ามี)

| | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เห็นชอบกับผลคะแนนของผู้ประเมิน <input type="checkbox"/> ไม่สามารถให้แบบทดสอบ ตั้งแต่ ๑, ผลลัพธ์ทางด้าน ความต่อคุณภาพเรื่อยมา ควรได้คะแนนเรื่อยมา ๒. สามารถ ควรได้คะแนนเรื่อยมา ให้คุณภาพ..... รวมคุณภาพที่ควรได้รับนี้อยู่ด้วยกัน | <input type="checkbox"/> ลงชื่อ..... (.....) ท่านหนังสือ..... ลงชื่อ..... ท่านที่..... |
|---|--|

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกิจกรรมการป้องกันการประเพณีผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิน

- เห็นชอบกับผลคะแนนนี้ ผู้ประม�น ตามส่วนที่ ๙ หรือ ผู้บังคับบัญชาให้เขียนไป ตามส่วนที่ ๙
 มีความพึงพอใจต่อ ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์การบริหารงาน ควรได้คัดเลือก ให้ดีเสีย ให้ดีเสีย^{.....}
๒. สมารถบด ค่าวิเคราะห์แบบร้อยละ ให้ดีเสีย^{.....}

รวมคะแนนที่ได้ครึ่งหนึ่งเรียบร้อยดี

ลงชื่อ.....

(.....)

ค้านหน้า บัดดี อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อปท.

ประธานกรรมการกิจกรรมการป้องกันการประเพณีผลการปฏิบัติงานฯ
รับที่.....

ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของ นาย ก อ บ จ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.

- เห็นชอบตามความพึงพอใจของกรรมการกิจกรรมการป้องกันการประเพณีผลการปฏิบัติงานท้องถิน
 มีความเห็นดังต่อไปนี้ ๑. ผลลัพธ์การบริหารงาน ควรได้คัดเลือก ให้ดีเสีย ให้ดีเสีย^{.....}
๒. สามารถบด ค่าวิเคราะห์แบบร้อยละ ให้ดีเสีย^{.....}
รวมคะแนนที่ได้ครึ่งหนึ่งเรียบร้อยดี

ลงชื่อ.....

(.....)

ตัวแทน นาย ก อ บ จ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.

รับที่.....

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประดิษฐ์วิชาการ และท้าวไป)**

รอบการประเมิน

- ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ถึง ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔.. ปีงบ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕..
 ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔.. ปีงบ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔..

| ผู้รับการประเมิน | |
|-------------------------------------|-----------------------------|
| สืบสานและรักษาความมั่นคงภายในประเทศ | สำนักงานเขตฯ..... |
| ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ | เลขที่ตั้งสำนักงานเขตฯ..... |
| นาย | สำนัก/กยจ..... |
| ผู้ประเมิน | |
| สืบสานและรักษาความมั่นคงภายในประเทศ | สำนักงานเขตฯ..... |
| ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ | สำนัก/กยจ..... |

תְּלִימָדָה

ประยุกต์ใช้ในรูปแบบที่มีความซับซ้อนและซับซ้อนมากขึ้น

๒. กกรณีที่ “ผู้ต้องขังทางคุก” หรือช่าง “หัวเข้าด้วยกัน” ทางไม่สามารถรักษาการของร่างกายได้พอ อาจทำเป็นศักขรานแบบประนมในได้

ଶ୍ରୀ ମହାତ୍ମା

| ลำดับ ตัวชี้วัด | การประเมินตนเอง | | ผลการประเมิน | | คะแนนที่ได้ $(I) = \frac{(C) \times (H)}{G}$ |
|--------------------|--|------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|---|
| | ผลการดำเนินงาน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E) | หลักฐาน/ตัว旁證 ความสำเร็จ (F) | ผลการประเมิน (ระดับคะแนน) (G) | ข้อผิดพลาด (ระดับคะแนน) (H) | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |
| 9 | | | | | |
| 10 | | | | | |
| 11 | | | | | |
| 12 | | | | | |
| 13 | | | | | |
| 14 | | | | | |
| 15 | | | | | |
| 16 | | | | | |
| 17 | | | | | |
| 18 | | | | | |
| 19 | | | | | |
| 20 | | | | | |
| 21 | | | | | |
| 22 | | | | | |
| 23 | | | | | |
| 24 | | | | | |
| 25 | | | | | |
| 26 | | | | | |
| 27 | | | | | |
| 28 | | | | | |
| 29 | | | | | |
| 30 | | | | | |
| 31 | | | | | |
| 32 | | | | | |
| 33 | | | | | |
| 34 | | | | | |
| 35 | | | | | |
| 36 | | | | | |
| 37 | | | | | |
| 38 | | | | | |
| 39 | | | | | |
| 40 | | | | | |
| 41 | | | | | |
| 42 | | | | | |
| 43 | | | | | |
| 44 | | | | | |
| 45 | | | | | |
| 46 | | | | | |
| 47 | | | | | |
| 48 | | | | | |
| 49 | | | | | |
| 50 | | | | | |
| 51 | | | | | |
| 52 | | | | | |
| 53 | | | | | |
| 54 | | | | | |
| 55 | | | | | |
| 56 | | | | | |
| 57 | | | | | |
| 58 | | | | | |
| 59 | | | | | |
| 60 | | | | | |
| 61 | | | | | |
| 62 | | | | | |
| 63 | | | | | |
| 64 | | | | | |
| 65 | | | | | |
| 66 | | | | | |
| 67 | | | | | |
| 68 | | | | | |
| 69 | | | | | |
| 70 | | | | | |
| 71 | | | | | |
| 72 | | | | | |
| 73 | | | | | |
| 74 | | | | | |
| 75 | | | | | |
| 76 | | | | | |
| 77 | | | | | |
| 78 | | | | | |
| 79 | | | | | |
| 80 | | | | | |
| 81 | | | | | |
| 82 | | | | | |
| 83 | | | | | |
| 84 | | | | | |
| 85 | | | | | |
| 86 | | | | | |
| 87 | | | | | |
| 88 | | | | | |
| 89 | | | | | |
| 90 | | | | | |
| 91 | | | | | |
| 92 | | | | | |
| 93 | | | | | |
| 94 | | | | | |
| 95 | | | | | |
| 96 | | | | | |
| 97 | | | | | |
| 98 | | | | | |
| 99 | | | | | |
| 100 | | | | | |

หน่วยงานที่ได้รับการแต่งตั้งและจัดตั้งโดยบัญญัติในราชบูรณะคือเป้าหมายสำคัญที่ต้องดำเนินการตามที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายนี้

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

| ส่วนรรถนะ (A) | ผู้ทดสอบ (ชื่อและนามสกุล) (B) | ข้อคิดเห็น ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด (C) | จัดตั้งระบบตรวจสอบที่ดีที่สุด โดยเทียบกับมาตรฐานของหน่วยงาน การประมูลขององค์กร | | ค่าเฉลี่ย ที่ได้ ตามมาตรฐาน เบริเตนที่ไป (F) | ผลคะแนน ที่ได้ จากการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) (G) |
|--------------------------------------|-------------------------------------|--|--|--------------------------------|--|---|
| | | | หลักกฎหมาย/ที่ว่าด้วย ความเสี่ยง (D) | ผลการประเมิน (ระดับ) (E) | | |
| สมรรถนะหลัก | | | | | | |
| ๑. การรับผิดชอบทุกๆ | | | | | | |
| ๒. การยึดมั่นในความโปรตุลและจริยธรรม | | | | | | |
| ๓. ความตั้งใจในการแสดงตนเป็นกลาง | | | | | | |
| ๔. การบริการเป็นสีสัน | | | | | | |
| ๕. การท่องานเป็นทีม | | | | | | |
| สมรรถนะประจำถิ่นชาajan | | | | | | |
| ๑. | | | | | | |
| ๒. | | | | | | |
| ๓. | | | | | | |
| ๔. | | | | | | |
| รวม | ๓๐ | - | - | - | - | - |

ส่วนที่ ๓ ข้อทดสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

“ขอแสดงการบรรยายในผลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างชื่อ-ชื่อนามสกุล, ศัษฐะ อ่ำปี๊ด ใจเรียกว่า ผู้ประเมิน กับชื่อ-นามสกุล ดำเนินหน่ง.....
ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้ร่วมกันตกลงว่า การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงาน ประกอบด้วย สรุปที่ ๑ การประเมินผลหลักทรัพย์ของงาน และสรุปที่ ๒ การประเมินผลรวมที่ ๒ เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบภาระเดือน ครึ่งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. โดยผู้รับการประเมินขอให้ห้องผู้ทรงคุณวุฒิที่ติดตามเป้าหมาย ตามที่ก่อประযุทธ์นั้นแต่ละคนไว้ และผู้ประเมินขอให้ห้องผู้ทรงคุณวุฒิที่ติดตามเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ยินดีที่จะคำนนณาน่า ท้าปรึกษาในกระบวนการที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประเมินขอให้ห้องผู้ทรงคุณวุฒิที่ติดตามเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. เผยแพร่องานที่ได้รับทราบโดยชอบด้วยกฎหมาย การประชุมคณะกรรมการเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. จึงถือว่าเป็นหลักฐาน การประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว จึงถือว่าเป็นหลักฐาน

ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน)

(.....)

ดำเนินหน่ง.....

ลงชื่อ.....

ดำเนินหน่ง.....

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประเมินตนของตัวเองอย่างแท้จริงที่ความสามารถสำหรับที่ได้รับ

(ลงชื่อ)..... (ผู้รับการประเมิน)

(.....)

ดำเนินหน่ง.....
ลงชื่อ.....

๕๒ ผลการปูชนียบูชาแห่งสำนักเรียน

| รายการ (ร้อยละ) | ศูนย์ปฏิรูป (ร้อยละ) | ผลการปูชนียบูชา | รับสั่งปลารักประดับน้ำ |
|----------------------------|-------------------------|-----------------|--|
| ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน | ๗๐ | | <input type="checkbox"/> ตีเก็น <input type="checkbox"/> ตีมาก <input type="checkbox"/> ตี <input type="checkbox"/> พอยี <input type="checkbox"/> ตีชั่งปรับปรุง ตีกาวรีบลัด ๖๐ |
| ๒. การปูชนียบูชาในครั้งนี้ | ๗๐ | | <input type="checkbox"/> ตีงดตีรับยกเสีย ๘๐ คืนไป <input type="checkbox"/> ตีงดตีรับยกเสีย ๘๐ แต่ไม่ได้รับยกเสีย ๘๐ <input type="checkbox"/> ตีงดตีรับยกเสีย ๘๐ แต่ได้รับยกเสีย ๘๐ ตีงดตีรับยกเสีย ๖๐ แต่ไม่ได้รับยกเสีย ๖๐ |
| รวม | ๑๐๐ | | |

(ลงชื่อ).....
(.....)

ตำแหน่ง.....
รับผิดชอบ.....

ส่วนที่ ๕ แบบพัฒนาการปฏิบัติราชภัฏ

| ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือสมรรถนะ ให้สืบทอดมา | วิธีการพัฒนา (ก) | ข่าวสารและรับฟังความคิดเห็น การพัฒนา (ก) | รับฟังความคิดเห็นในการพัฒนา (ก) |
|--|---------------------|--|------------------------------------|
| | | | |

ส่วนที่ ๒ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

| | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบแล้ว ถึงวันที่ ท่านหนุ่ม วันที่ | <input type="checkbox"/> "ได้ทราบผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่ แต่ยังไม่ได้รับรายงานผลการประเมินนี้ยังคงรอท่านรับทราบ โดยวันที่ ถึงวันที่ ถ้าหนุ่ม ผู้ประเมิน วันที่ ฯลฯ | <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่ แต่ยังไม่ได้รับรายงานผลการประเมินนี้ยังคงรอท่านรับทราบ โดยวันที่ ถึงวันที่ ถ้าหนุ่ม ผู้ประเมิน วันที่ ฯลฯ |
| <p>ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาზึ่งขึ้นไป (ถ้ามี)</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นชอบกับผลคะแนนของผู้ประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่าง ตั้งแต่ ๑. ผลลัพธ์ดีมาก ควรได้คะแนนรุ่งเรือง หรือต่ำ ๒. สมควรค้น查 ควรได้คะแนนรุ่งเรือง หรือต่ำ รวมคะแนนทั้งสองครั้งนี้ซึ่งจะเป็น ถึงวันที่ ถ้าหนุ่ม ผู้ประเมิน วันที่ ฯลฯ</p> | | |

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการล้วนกรองรายการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานตามที่อ้างถึง

- เที่นชลับกับผลคะแนนของ ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๕ หรือ ผู้บังคับบัญชาหนีเข้าไป ตามส่วนที่ ๗
 มีความเห็นแตกต่าง ตั้งนี้ ๓. ผลลัพธ์ของการ ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ พฤศจิก.
 ๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ เจริญดี
 ความคิดเห็นที่ควรให้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์

ลงชื่อ.....
 _____)

ตำแหน่ง ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อบต.
 ประชาราตนารภกัลย์ นายนราพรประมูลการปฏิบัติงานฯ
 ลงชื่อ.....
 _____)

ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นาย อบต.

- เที่นชลับกับผลคะแนนของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานตามที่อ้างถึง
 มีความเห็นแตกต่าง ตั้งนี้ ๓. ผลลัพธ์ของการ ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ เจริญดี
 ๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ เจริญดี
 ความคิดเห็นที่ควรให้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์

ลงชื่อ.....
 _____)

ตำแหน่ง นายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.,
 ลงชื่อ.....
 _____)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับข้าราชการครบทุกจังหวัด หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ)

ร่องการประเมิน

- ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘.. ปีงบฯ ๓๗ มิถุนายน ๒๕๖๙..
 ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘.. ปีงบฯ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘..

| ผู้รับการประเมิน | |
|-------------------------|-----------------------------------|
| เลขประจำตัวประชาชน..... | ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... |
| ตัวบทนำประเมินฯ..... | ระบบที่ดำเนินการ..... |
| งาน..... | สำนัก/กลุ่ม..... |
| ผู้ประเมิน | |
| เลขประจำตัวประชาชน..... | ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... |
| ตัวบทนำประเมินฯ..... | สำนัก/กลุ่ม..... |

ส่วนที่ ๑ การประมูลแผนแม่บทชุมชน (ร้อยละ ๕๐)

๑.๑ กองเริ่มของบประมาณ

| ลำดับ ที่ | ผู้ตั้งแต่งงาน | ตัวชี้วัด | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D) | | | | |
|--------------|----------------|-----------|---------------------|------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| | | | | (A) | (B) | (C) | (๑) | (๒) |
| 1. | | | | | | | | |
| 2. | | | | | | | | |
| 3. | | | | | | | | |
| 4. | | | | | | | | |
| 5. | | | | | | | | |
| รวม | ๕๐ | - | - | - | - | - | - | - |

หมายเหตุ ๓. ในกรณีที่ราษฎรทราบว่าตนไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการในท้องที่ ให้นำรายนามที่ตนหรือข้อเสนอในมาตราทักษิณมาดำเนินการ ประเมินผลสำนักที่ร่วมงานในรอบปีประเมินครึ่งปี และคำนึงถึงที่ได้ผูกพันไว้ตามที่ระบุไว้ที่หนังสือที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่ “ผู้ตั้งแต่งงาน” หรือ “ตัวชี้วัด” หากไม่สามารถทราบรายละเอียดได้ทOrtho อาจทำเป็นหลักฐานแบบท้ายแบบประเมินได้

๙.๒ หลักเกณฑ์ของกราฟประวัติ

| ลำดับ ที่ | ผลการดำเนินงาน ที่สำคัญตามตัวชี้วัด (E) | การประยุกต์นิยม | | ผลการประเมิน "ข้อผิดพลาดใน ระบบแบบมนต์" (H) | คุณภาพที่ต้อง ^๑ $(I) = \frac{(C) \times (H)}{E}$ |
|--------------|---|---------------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| | | หลักฐาน/ทัวป์ปี้ ความสำเร็จ (F) | ผลการประเมิน (ระดับคะแนน) (G) | | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| รวม | | | | | |

หมายเหตุ หลักฐาน/ทัวป์ปี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่แสดงถึงยืนยันว่า ผลลัพธ์ของงานสำเร็จอยู่ในระดับคุณภาพตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

សំគាល់ក្នុងការប្រកាសដែលបានរាយការណ៍នាំ (០២) នៃការប្រកាសនៃក្រសួងពេទ្យ

| ลำดับ รายการ | ชื่อผู้ติดต่อ หน่วยงาน (รุ่นยัง) | หน้าที่ ผู้คุมหัวข้อมูล ตามมาตรฐาน กำหนด พื้นที่ | ระดับความร้อนของที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพื้นฐานบุคลิกภาพของคน | | คะแนน ที่ได้ ตามตาราง เบร์บีทิปบี | ผลลัพธ์แบบ ที่ได้ $H = B \times G$ |
|---------------------------------------|--|--|--|-------------------------------|--|--|
| | | | การประเมินตนเองของ ผู้ต้องประพฤติ | ผลการประเมิน ของผู้ประพฤติ | | |
| (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) | (G) |
| ประเมินทดสอบหลัก | | | | | | |
| ๑. การนุส.Json | | | | | | |
| ๒. การเขียนในความถูกต้องและเชิงบรรยาย | | | | | | |
| ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน | | | | | | |
| ๔. การบริการเป็นสีสัน | | | | | | |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| ผลการทดสอบหลัก | | | | | | |
| ๑. | | | | | | |
| ๒. | | | | | | |
| ๓. | | | | | | |
| ๔. | | | | | | |
| รวม | | | | | | |

ส่วนที่ ๓ ข้อทดสอบการประมวลผลการปฏิบัติงาน

ศิริชัย.....(ผู้รับกรรมสิทธิ์)
กิตติชัย.....(ผู้ประมูล)
ศิริภานุ.....(ผู้รับกรรมสิทธิ์)
กิตติภานุ.....(ผู้ประมูล)
ศิริพันธ์.....(ผู้รับกรรมสิทธิ์)
กิตติพันธ์.....(ผู้ประมูล)

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

ପ୍ରକାଶକ ମନ୍ତ୍ରୀ

(๙๕๗๐).....ผู้รับการประมีน
(.....)
ท่านหนึ่ง.....วันที่

๕.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

| รายการ | คะแนนที่มี (ร้อยละ) | ผลการประเมิน (ร้อยละ) | ระบุปัจจัยการประเมิน |
|----------------------|------------------------|--------------------------|--|
| ๓. ผลลัพธ์เชิงงาน | ๕๐ | | <input type="checkbox"/> ดีดี <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ท่องรู้บงบดุจ ท่ากวารือยกตัว ๙๐ |
| ๔. การประเมินสมรรถนะ | ๕๐ | | <input type="checkbox"/> ดีดี <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ท่องรู้บงบดุจ ๗๐ ให้มีสิ่งรักษาตัว ๘๐ |
| รวม | ๑๐๐ | | |

(ลงชื่อ)
ผู้ประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

| ผลลัพธ์เชิงงานที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ที่ศึกษาพัฒนา (ก) | วิธีการพัฒนา (ก) | ผู้ทรงคุณวุฒิและรัฐบุคคล การพัฒนา (ก) | วิธีการพัฒนาในการพัฒนา (ก) |
|--|---------------------|---|-------------------------------|
| | | | |

ส่วนที่ ๖ การจัดผลและรับทราบผลการประเมิน

| | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบแล้ว ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... ผู้ประเมิน วันที่..... | <input type="checkbox"/> เตรียมทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... ผู้ประเมิน วันที่..... | <input type="checkbox"/> ให้ผลการประเมินถูกต้องที่..... และรับทราบผลประเมินเป็นอย่างดี..... ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... ผู้ประเมิน วันที่..... |
|---|---|--|

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บุคคลภายในหนี้สินไป (ก้าม)

| |
|---|
| <input type="checkbox"/> เห็นชอบกับผลการประเมินของ..... มีความเห็นเดียวกัน ตั้งแต่ ๑. ผลกระทบเชิงลบของงาน ควรได้รับการรับรอง..... เหตุผล..... ๒. ตามรายงาน ควรได้รับการรับรอง..... เหตุผล..... รวมค่าตอบแทนที่ควรได้รับนั้นจะยกเว้น..... ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... ผู้ประเมิน..... |
|---|

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของคณบดีและกรรมการคุณวิชาการในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- เห็นชอบกับผลคะแนนของ ๑) ประมณ ท่านล่ววนที่ ๔ หรือ ถูกต้องเท่านี้ไป ตามส่วนที่ ๗
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๓. ผลลัพธ์ที่ใช่องาน ควรให้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ เท่าๆกัน
- ๒. สมรรถนะ ควรให้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ เท่าๆกัน
- รวมคะแนนที่ควรได้รับร้อยเปอร์เซนต์

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ตำแหน่ง ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อบต.
 ประธานกรรมการที่มีภาระประเมินผลการปฏิบัติงานฯ
 รับที่.....

ส่วนที่ ๕ ผลการพิจารณาของนาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

- เห็นชอบตามที่ขอมาและกรรมการคุณวิชาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๓. ผลลัพธ์ที่ใช่องาน ควรให้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ เท่าๆกัน
- ๒. สมรรถนะ ควรให้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ เท่าๆกัน
- รวมคะแนนที่ควรได้รับร้อยเปอร์เซนต์

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ตำแหน่ง นาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.
 รับที่.....

(ตัวอย่าง)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของชั้นราชการหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับพัฒนาและประเมินผลที่วิชาการ และท้าทาย)

ขอบการประเมิน

- ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ถูกตาม ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙
 ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙..

| ผู้รับการประเมิน | |
|---|---|
| เลขประจำตัวประชาชนน.๔XXXXX.XXX.X | ชื่อ-นามสกุล.นายศักดิ์ ญาวงศ์..... ตำแหน่ง.นักเรียนภาคีบุคลิก..... |
| ตำแหน่งประเภท.วิชาความรู้..... ระดับ.ชำนาญมาก..... | เลขประจำตัว..... ตำแหน่ง.๗๘.๘.๗๗๗๗.๗๗๗๗ |
| งาน..... ส่วน/ฝ่าย.ฝ่ายคุณภาพการ..... | สำนัก/กอง.สำนักนักศึกษา..... |
| ผู้ประเมิน | |
| เลขประจำตัวประชาชนน.๔XXXXX.XXX.X | ชื่อ-นามสกุล.นายยศศักดิ์ สุนทรรัตน์..... ตำแหน่ง.หัวหน้าสำนักปลัด..... |
| ตำแหน่งประเภท.วิชาความรู้หลัก..... ระดับ.ดีม. | สำนัก/กอง.สำนักนักศึกษา..... |

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลลัพธ์ของงาน (ร้อยละ ๓๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มของการประเมิน

| ลำดับ ที่ | ผู้ตั้งบัญชีของงาน | ผู้เข้าร่วม | หน่วยกิจ (ร้อยละ) | ระดับคุณภาพและค่าเป้าหมาย (D) | | | |
|--------------|--|--|----------------------|-------------------------------|-----|-----|-----|
| | | | | (A) | (B) | (C) | (D) |
| ๑ | ระบบเบียนประวัติที่ราชทายหรือสือท่านในสืส | ร้อยละของภาระนักศึกษาที่อยู่ในระบบลงทะเบียน ประวัติ ก.พ.๗ ในระบบ LMS มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | ๙๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ |
| ๒ | แผนยึดครองสังคม ประชาสัมพันธ์ ก้าว ประทุมศิริกิจ | ร้อยละของผู้ที่ผ่านเกณฑ์ทดสอบในการ ประเมินค้างาน | ๖๕ | ๔๐ | ๕๐ | ๖๐ | ๗๐ |
| ๓ | การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประเมินผล | จำนวนข้อราชการที่มีการจัดทำข้อมูลเชิงภาพ ประจำผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ และสรุจภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๘ | ๖๐ | ๔๐ | ๕๐ | ๖๐ | ๗๕ |
| | | รวม | ๗๐ | - | - | - | - |

หมายเหตุ ๑. ในการนี้ที่ว่าราชการหรือหน่วยงานส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการ หรือระดับสูงขึ้น ให้นับว่าสิ้นห้าครั้งหรือห้ารอบในกระบวนการกำกับและดูแลการ
ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประเมินครั้งปัจจุบัน แต่ครั้งที่ ๒ บนกราฟจะไม่ได้แสดงไว้ เนื่องจากท่านที่รับผิดชอบในเรื่องความต้องการที่ต้องการให้สิ้นห้าครั้งหรือห้ารอบใน
๒. กราฟยัง "ผลลัพธ์ของงาน" หรือของ "ผู้เข้าร่วม" ทางช่อง "ผู้เข้าร่วม" ทางกราฟจะอยู่ต่ำกว่าต่อไปนี้

๑.๒ หลักสูตรของภาระผู้เรียน

| ลำดับ ตัวชี้วัด | ผลการต่อเนื่องงาน ที่สำคัญตามด้านที่วัด (E) | การประเมินคุณภาพ | | ผลการประเมิน นักศึกษา/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (F) | ผลการประเมิน (ระดับคะแนน) (G) | ผลการประเมิน ข้อมูลประเมิน (ระดับคะแนน) (H) | คะแนนที่ได้ $(I)=(C) \times (H)$ ด. |
|--------------------|---|---|--------------|---|-------------------------------------|--|---|
| | | ผลการประเมินคุณภาพ | ผลการประเมิน | | | | |
| ๑ | ๕๐ | ๗. แผนยืดเวลาดำเนินการ ๙. นักศึกษาปฏิบัติงาน ๑๐. นักศึกษาประเมินคุณภาพงาน ๑๑. ซ้อมในระบบศูนย์บริการซ้อมศูนย์บุคลากรที่อยู่กันแห่งชาติ (EHR) รวมมิตรนักเรียนอัตโนมัติทำสำเร็จ มีคุณภาพ อัตรา率为 ๘๕% และ อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ครั้งที่กันและนับครั้งแรก บัญชีคงเหลือ และ คำสั่งสื่อสารเข้าสู่นักเรียนเดือน | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ |
| ๒ | ๙๐ | ๑๔. บัญชีรายรับรายจ่าย ๑๕. นักศึกษาประเมินคุณภาพงาน ๑๖. นักศึกษาประเมินคุณภาพงาน ๑๗. นักศึกษาประเมินคุณภาพงาน | ๙ | ๙ | ๙ | ๙ | ๙ |
| ๓ | | รวม | - | - | - | - | ๙๕ |

หมายเหตุ หลักสูตรที่ปรับเปลี่ยนตามมาเรื่อง หมายถึง หลักสูตร/เอกสารที่ผู้รับภาระประเมินยืนยันแล้ว แต่ส่วนใหญ่จะยังคงใช้ในรัฐบัญชีและค่าเป้าหมาย

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

| ลำดับ (A) | น้ำหนัก (ร้อยละ) (B) | ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด ค่าเหลี่ยง (C) | ระดับสมรรถนะที่ก้าวไป เมื่อพิจารณาจากสมรรถนะ การประนีตนาโนเทคโนโลยี | | ผลรวม ที่ได้ (D) = $\frac{(B) \times (G)}{C}$ | ผลรวม ตามตาราง เปรียบเทียบ (E) = $\frac{(H) \times (G)}{C}$ |
|---|----------------------------|---|---|--------------------------------|---|--|
| | | | หลักฐาน/คัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (D) | ผลการประเมิน (ระดับ) (E) | | |
| สมรรถนะหลัก | | | | | | |
| ๑. การจัดผลลัพธ์ | ๕ | ๓ | โครงสร้างปั้นหักกระถาง | ๓ | ๓ | ๓ |
| ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและเชื่อมั่น | ๕ | ๕ | รายงานการประชุม | ๕ | ๕ | ๕ |
| ๓. ความมั่นใจในองค์กรและระบบงาน | ๕ | ๕ | ระบบฐานข้อมูลราย | ๓ | ๓ | ๓ |
| ๔. การบริการเป็นเลิศ | ๕ | ๕ | ให้เป็นผู้ช่วยดำเนินการ | ๓ | ๓ | ๓ |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | ๕ | ๕ | เป็นจิตอาสา | ๕ | ๕ | ๕ |
| สมรรถนะประชาราษฎร์ | | | | | | |
| ๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเร่งด่วน | ๕ | ๕ | การแก้ไขปัญหาเร่งด่วน | ๕ | ๕ | ๕ |
| ๒. การคิดวิเคราะห์ | ๕ | ๕ | แผนอิทธิพล | ๓ | ๓ | ๓ |
| ๓. การสื่อสารความรู้และความเข้มแข็งในภาษาชาติ | ๕ | ๕ | ระบบการสื่อสาร | ๓ | ๓ | ๓ |
| ๔. ความตระหนักรู้และความคิดเห็นของผู้คน | ๕ | ๕ | งานที่ทำสนับสนุน | ๕ | ๕ | ๕ |
| รวม | ๓๐ | - | - | - | - | ๙๘.๔๐ |

ส่วนที่ ๓ ข้อคิดถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อคิดถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้ดังที่เขียน ระหว่างชื่อ-นามสกุล... นายศักดา ชูวงศ์..... ตำแหน่ง... นักวิชาการบุคลากรชั้นนำดุษฎี
ศูนย์ประเมินฯจะเรียกว่า “ผู้รับการประเมิน” กับชื่อ-นามสกุล... นายนพวิภัติ... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... ศูนย์ฯจะประเมิน
ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ให้มีสิทธิ์ออกเสียงร่วมกันดำเนินการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การประเมินผลลัพธ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินกระบวนการ
เพื่อใช้ส่วนรับปรับปรุงในรอบการประเมิน ครั้งที่... ๒... ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยผู้รับการประเมินขอให้ชื่อออกเสียงว่า จะมุ่งเน้นปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการ
เป้าหมาย และเก็บประชุมแบบประเมินของผู้รับการประเมิน ให้ดีๆ ออกเสียงว่า ยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมิน และจะ
ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นธรรม โปรดรักษาความลับของสถานที่ที่ต้องการให้เป็นหลักฐาน

| | | |
|---|--|--|
| ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) | ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) | ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน) |
|นายศักดา ชูวงศ์..... ตำแหน่ง... นักวิชาการบุคลากรชั้นนำดุษฎี..... |นายวิภัติ... ศูนย์ฯ..... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... |นายวิภัติ... ศูนย์ฯ..... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... |
|นายวิภัติ... ศูนย์ฯ..... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... |นายวิภัติ... ศูนย์ฯ..... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... |นายวิภัติ... ศูนย์ฯ..... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... |

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตามเบน
ข้าพเจ้าขอรับรองว่า “ได้ประเมินตามเบนตามเอกสารพื้นหลังฐาน/ทัวบันชีความสำเร็จที่มีอยู่จริง^๑
ตำแหน่ง... นักวิชาการบุคลากรชั้นนำดุษฎี.....
วันที่... ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

| | |
|---|--|
| ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) | ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน) |
|นายศักดา ชูวงศ์..... ตำแหน่ง... นักวิชาการบุคลากรชั้นนำดุษฎี..... |นายวิภัติ... ศูนย์ฯ..... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... |
|นายวิภัติ... ศูนย์ฯ..... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... |นายวิภัติ... ศูนย์ฯ..... ตำแหน่ง... หัวหน้าฝ่ายนักปฏิบัติ..... |

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

| รายการ | คะแนนเต็ม (ร้อยละ) | ผลการประเมิน (ร้อยละ) | ระดับผลการประเมิน |
|---------------------|-----------------------|--------------------------|---|
| ๑. ผลลัพธ์เรียนงาน | ๗๐ | ๕๕ | <input type="checkbox"/> ต่ำ (๙๖-๘๖) <input checked="" type="checkbox"/> ปานกลาง (๘๕-๗๖) <input type="checkbox"/> สูง (๗๕-๖๖) |
| ๒. การประนีดเสนอแนะ | ๓๐ | ๒๐ | <input type="checkbox"/> ต่ำ (๙๖-๘๖) <input type="checkbox"/> ปานกลาง (๘๕-๗๖) <input type="checkbox"/> สูง (๗๕-๖๖) |
| รวม | ๑๐๐ | ๙๐ | <input type="checkbox"/> ต่ำ (๙๖-๘๖) <input type="checkbox"/> ปานกลาง (๘๕-๗๖) <input type="checkbox"/> สูง (๗๕-๖๖) |

คงที่..... อีกครั้ง..... (ผู้ประเมิน)

(.....นายอดิศร ศุภารวีกุล)
ตำแหน่ง..... หัวหน้าส่วนสนับสนุน
ผู้ที่..... อ. สมชาย พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

| | | | |
|---|--------------------|--|---|
| ผลลัพธ์เรียนงานที่ต้องปรับปรุง ที่เลือกพัฒนา (๑) | วิเคราะห์ผล (๒) | ชี้แจงเวลาและระบุระยะเวลา การพัฒนา (๓) | วิธีการวัดผลในการพัฒนา (๔) |
| การนำเสนอผลลัพธ์ในกราฟที่ไม่ถูกต้อง ปฏิบัติงานและเชื่อมโยงข้อมูล | ฝึกอบรม แก้ไข | หากจัดทำ เอกสาร | จัดทำโครงการพัฒนากระบวนการ เชื่อมโยงข้อมูล |

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

| | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> ได้แล้วถูกต้องการประเมินให้ทราบแล้วว่า | <input checked="" type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่ และรับการประเมินไม่ใช้ถอนลงนามรับทราบ โดยมี..... |
| ลงชื่อ..... นายอธิการ สุนทรภักดิ์..... ตำแหน่ง.....หัวหน้าสำนักปลัด..... ผู้ประเมิน วันที่...๑...กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗ | ลงชื่อ..... (นายศักดา ชูวงศ์.....) ตำแหน่ง.....นักวิชาการระดับคลังข้อมูลสาร ผู้รับการประเมิน วันที่...๑...กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗ |
| | ลงชื่อ..... นางสาว..... |

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาหนึ่งอีกใบ (ถ้ามี)

| | |
|--|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> เห็นชอบกับผลคะแนนของผู้ประเมิน | <input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์ของงาน ควรให้คะแนนเรียบร้อย ๒. กระบวนการ ควรให้คะแนนรีบยัง些 รวมคะแนนทั้งการได้รับการประเมิน |
| ลงชื่อ..... โดย.....นายไตรัช พนมพาณิช..... | ลงชื่อ..... สำเนาหนึ่งส่งกลับผู้ร่วมท่านที่นับเสียงโดย วันที่...๒...กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗ |

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของซึ่งราชการหรือหน่วยงานท้องถิ่น

- เห็นชอบกับผลคะแนนดังนี้ ผู้ประมีน ตามส่วนที่ ๔ หรือ ผู้บังคับบัญชาให้อื้นไป ตามส่วนที่ ๗
 มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์เชิงของงาน ควรให้คุณภาพดีและ..... เพศหญิง.....
 ๒. สมรรถนะ ควรให้คุณภาพดีและ..... เพศหญิง.....
 ๓. รวมรับและ..... รวมคะแนนที่ควรได้ครึ่งเป็นกลาง.....

ลงชื่อ..... โอดิศ.....
 (.....นายโอดิศ แม่มาก.....)
 ตำแหน่ง.....ปลัดอาชีวกรรมวิทยาส่วนต่างฉบับสืบไม่ถูก
 ประชารัตน์กรรมการกันดาร่องการประชุมและคณะกรรมการพิจารณาฯ
 วันที่...๙...๘...๕๖๓๘ ๘.๘.๒๕๖๘

ส่วนที่ ๕ ผลการพิจารณาของนาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

- เห็นชอบความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของซึ่งราชการหรือหน่วยงานท้องถิ่น
 มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์เชิงของงาน ควรให้คุณภาพดีและ..... เพศหญิง.....
 ๒. สมรรถนะ ควรให้คุณภาพดีและ..... เพศหญิง.....
 รวมคะแนนที่ได้ครึ่งเป็นกลาง.....

ลงชื่อ..... บุญรักษา.....
 (.....นายบุญรักษา ใจขาว.....)
 ตำแหน่ง.....นายกองครัวเรือนหรือผู้แทนที่บังคับบัญชาฝ่ายปกครอง
 วันที่...๕...๘...๕๖๓๘ ๘.๘.๒๕๖๘

ค่าอิบาย
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นแบบประเมินผลฯ ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเอกสาร และเพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้เริ่มใช้แบบประเมินผลฯ นี้ ตั้งแต่รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๖๖๗๓ 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 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (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 ของปีล็อกไป หรือครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ผู้รับการประเมิน

ผู้รับการประเมิน หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นผู้ถูกประเมิน โดยให้ดำเนินการบันทึก หรือระบุข้อมูล ได้แก่

- เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุลของผู้รับการประเมิน
- ตำแหน่ง หมายถึง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในการบริหารงานสำหรับผู้ด้วยตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอ่านวิการท้องถิ่น เช่น รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าสำนักปลัด หรือให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงานสำหรับผู้ด้วยตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานสาธารณสุข แล้วแต่กรณี
- ตำแหน่งประเภท หมายถึง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภท อ่านวิการท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป
- ระดับ หมายถึง ระดับของตำแหน่งประเภทให้ประเภทหนึ่ง เช่น ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติงาน

- เลขที่ค่าແນ່ງ หมายถึง เลขที่ค่าແນ່ງ ๑๒ หลัก ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.ด. กำหนด
หรือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.ด. 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.ด. เรื่อง มาตรฐาน ที่นำไปใช้กับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของห้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ผู้รับการประเมินบันทึกหรือระบุข้อมูลของผู้ประเมิน ได้แก่

- เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุล ของผู้ประเมิน
- ค่าແນ່ງ หมายถึง ชื่อค่าແນ່ງในการบริหารงาน
- ค่าແນ່ງประเภท หมายถึง ค่าແນ່ງประเภทบริหารท้องถิ่น หรือค่าແນ່ງประเภท อمانยการท้องถิ่น
- ระดับ หมายถึง ระดับของค่าແນ່ງประเภทใดประเภทหนึ่ง
- สำนัก/กอง หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้ประเมินระดับสำนัก หรือกอง

๖. ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๑ ก่อนเริ่มรับการประเมิน

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง งาน/โครงการ/กิจกรรมที่ได้ถูกลงกันระหว่างผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานในน้อยกว่า ๒ งาน/โครงการ/กิจกรรม ในกรณีมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งให้ค้ำรังค่าແນ່ງ หรือระดับสูงขึ้น ให้นำวิสัยทัศน์ หรือข้อเสนอในการพัฒนางานมากำหนดเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการรับการประเมินครั้งนั้น และ ครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

- ตัวชี้วัด (KPIs) หมายถึง ตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแยกแยะความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้ โดยกำหนด เป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณ หรือตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ฯลฯ

- น้ำหนัก หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของ ตัวชี้วัดแต่ละตัว โดยมีน้ำหนักเป็นร้อยละ ค่าน้ำหนักรวมกันแล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๑๐ หรือร้อยละ ๕๐ แล้วแต่กรณี

- ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย หมายถึง ระดับค่าคะแนน ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์ให้ คะแนนที่ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินตกลงร่วมกันกำหนดที่นิ่นจากการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

(๑) ระดับที่ ๕ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าค่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความยากและท้าทาย หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก้าหนดจะได้ ๕ คะแนน

(๒) ระดับที่ ๔ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความยากในระดับหนึ่ง หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก้าหนดจะได้ ๔ คะแนน

(๓) ระดับที่ ๓ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายค่ากลาง ที่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่จะทำให้สำเร็จหรือตั้งไว้ หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก้าหนดจะได้ ๓ คะแนน

(๔) ระดับที่ ๒ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความง่าย หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก้าหนดจะได้ ๒ คะแนน

๔) ระดับที่ ๑ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมายที่มีความง่ายที่สุด หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๑ คะแนน

๑.๒ หลังสื้นรอบการประเมิน

- ลำดับค่าชี้วัด หมายถึง ลำดับตัวชี้วัดที่กำหนดตามข้อ ๑.๑ เมื่อครั้งก่อนเริ่มรอบการประเมิน
- ผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด หมายถึง ระดับค่าเป้าหมายที่ผู้รับการประเมินทำสำเร็จ
- หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่ผู้รับการประเมินแสดงยืนยันต่อผู้ประเมินว่า ที่ผู้รับการประเมินได้ประเมินผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด โดยมีหลักฐาน/เอกสารใดเป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินผลตามลง
- ผลการประเมิน หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินคนเอง โดยการเทียบผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E) กับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด (D)
- ผลการประเมินของผู้ประเมิน หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมิน โดยการเทียบกับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด (D)
- คะแนนที่ได้ หมายถึง การนำผลคะแนนที่ได้มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดคำนวณจากสูตร = ค่าน้ำหนัก x ผลการประเมินของผู้ประเมิน(ระดับคะแนน)

๕

๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมินเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะที่กำหนด โดยก่อนเริ่มรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมินกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

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

- การมุ่งผลลัพธ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลงานตัวแทนนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างดี และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตัวแทนประจำสายงาน และตำแหน่งประเภททั่วไป มีการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑ สมรรถนะ

(๓) สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ต้องทำหน้าที่ดูแลงานสายงานผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตัวแทนประจำสายงาน ประจำผู้บริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น มีการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

- น้ำหนัก หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะ โดยมีที่น่าจะเป็นร้อยละ ค่าน้ำหนักร่วมกันแล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๑๐ หรือร้อยละ ๕๐ แล้วแต่กรณี

- ระดับที่คาดหวังความมาตรฐานกำหนดค่าแทนง หมายถึง ระดับที่คาดหวังของสมรรถนะตามที่มาตรฐานกำหนดค่าแทนงแต่ละค่าแทนงและแต่ละระดับกำหนด

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

- หลักฐาน/ดั่งบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน หรือเอกสาร หรือข้อมูลเชิงประจักษ์หรือค่าทางสถิติที่เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือวัดหรือคั่งบ่งชี้บอกถึงกระบวนการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินใช้ประเมินตนเอง ว่าเป็นไปตามสมรรถนะและดั่งดุประسังค์ที่ตั้งไวาก่อนอย่างไร

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

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

- คะแนนที่ได้ตามตารางเบรี่ยบเทียบ 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 การนำผลคะแนนที่ได้จากการเบรี่ยบเทียบมาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดคำนวณจาก

$$\text{สูตร} = \frac{\text{ค่าน้ำหนัก}}{\text{คะแนนที่ได้ตามตารางเบรี่ยบเทียบ}}$$

๔. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ผู้รับการประเมิน และผู้ประเมินดำเนินการบันทึก/ระบุข้อมูลเชื่อ นามสกุล คำแหน่ง รองการประเมินครั้งที่ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ที่มีการจัดทำข้อตกลง แล้วลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ดังเดิมต่อรองการประเมิน

๕. ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

- ผลการประเมินตนเอง ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับรองผลการประเมินตนเอง และเอกสาร หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินจากส่วนที่ ๑ การประเมิน ผลลัพธ์อีของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ แล้วรวมคะแนนผลการประเมิน คะแนนโดยมีหน่วย เป็นร้อยละ

- ระดับผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินระบุระดับผลการประเมิน โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ

๖. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ดำเนินการพิจารณากำหนดกิจกรรมในการพัฒนางาน/ สมรรถนะของผู้รับการประเมินในรอบการประเมินดังไป โดยควรเลือกงาน/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้มี ขึ้น ซึ่งควรเป็นงาน/สมรรถนะ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับเป้าหมาย หากไม่มี ให้เลือกงาน/สมรรถนะที่ คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตหรือที่ต้องการพัฒนาตามความสนใจส่วนตัว ให้ดำเนินการ เมื่อสิ้นรอบการประเมินในแต่ละครั้ง

๗. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

เมื่อสิ้นรอบการประเมินในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแจ้งผล การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อไว้รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่เขียนยอมลงลายมือชื่อไว้รับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๘. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเห็นอีกขั้นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาเห็นอีกขั้นไป (ถ้ามี) เป็นผู้พิจารณา และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน ปฏิบัติงาน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๙. ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้ประธานกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบจ. หรือปลัดเทศบาล หรือปลัด อบต. แล้วแต่กรณี) เป็นผู้ลงนาม ตามมติหรือความเห็นของกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนนำเสนอนายก อบจ. หรือนายกเทศมนตรี หรือนายก อบต. แล้วแต่กรณี

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

ในส่วนนี้ให้นายก อบจ. หรือนายกเทศมนตรี หรือนายก อบต. เป็นผู้พิจารณาการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น