



ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๗๗๙/๖๗

ศาลากลางจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท สพ ๗๗๐๐๐

๗๗ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน ๒ ฉบับ

ด้วย ก.อบต. ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่ง ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ใน การประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.อบต.กำหนด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งให้องค์กรบริหารส่วนตำบลถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิมิต วันไชยธนาวงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๐ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

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

/ข้อ ๔ ให้ยกเลิก...

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๙๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยมีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๙๘ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อมีสัดส่วนตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครึ่ง กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอ วิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าวมากำหนด เป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด 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

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๔ และแก้ไขโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๐๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการ กอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือเทศบาลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูล และความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมิน ผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๒๙๗”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๔๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๐๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๐๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วถึง

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่กำหนดและจัดทำ ข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับ ที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบันลือ เป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลาย วิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลลัพธ์ของงาน และพัฒนาระบบทรัพยากร่อง เป้าหมาย ให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมิน เป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๐๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเห็นชอบขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลพิจารณา

(๗) ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๐๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๓๐๕ ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ พิจารณาลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออปางอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคนเป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยก็ได้”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิมิต วันไซยธนวงศ์)
ผู้อำนวยการจังหวัดสุพรรณบุรี
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประทุมทรัพบริหารท้องถิ่น และอ่องนวยการท้องถิ่น)

รอบการประเมิน

- ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘.. ถึง ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘..
- ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘.. ถึง ๓๐ กันยาายน ๒๕๖๘..

ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน.....	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... ระดับ..... งาน..... ส่วน/ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
เลขประจำตัวประชาชน.....	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... ระดับ..... งาน..... ส่วน/ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
ตำแหน่งประทุมทรัพบริหารท้องถิ่น.....	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... ระดับ..... งาน..... ส่วน/ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....
ตำแหน่งอ่องนวยการท้องถิ่น.....	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... ระดับ..... งาน..... ส่วน/ฝ่าย..... สำนัก/กอง.....

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลลัพธ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ลำดับ ที่	ผู้ตั้งแต่งบประมาณ	ตัวชี้วัด			หน้าที่นัก บริหารฯ	ระดับคุณภาพและค่าเป้าหมาย (D)	
		(A)	(B)	(C)			
๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘
รวม	๙๐						

หมายเหตุ ๓. ในกรณีมีการหักออกจากจำนวนเงินที่หักไปแล้วในการดำเนินการแต่ต้องใช้เงินเพิ่มต่อไป หรือรับตัวบัญชีในปีหน้า ให้นำวิสัยทัศน์ที่หักไปแล้วออกจากจำนวนเงินที่หักไปแล้ว แล้วหักออกจากจำนวนเงินที่หักไปแล้ว แต่ยังคงได้มาในรอบการประเมินครั้งปัจจุบัน และคงหักต่อไปจนกว่าจะมีตัวชี้วัดที่สามารถประเมินได้ในวิสัยทัศน์ที่หักไปแล้ว

๔. กรณฑ์ของ “ผลลัพธ์ที่ริบูองงาน” หรือ “ตัวชี้วัด” หากไม่สามารถรอรายละเอียดได้พร้อม อาจทำเป็นหลักฐานแบบท้ายแบบประเมินได้

๑.๒ หลักสูตรของการประযุกต์

ลำดับ ที่	การประเมินตนเอง	ผลการประเมินตนเอง		คณิตมูลที่ได้ $(I) = (C) \times \frac{(H)}{G}$
		หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (F)	ผลการประเมิน (ระดับคะแนน) (G)	
๑	ผลการดำเนินงาน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E)			
๒				
๓				
๔				
รวม				

หมายเหตุ หลักฐานตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่แสดงถึงตัวผู้ประเมินว่า ผลลัพธ์ของงานสำเร็จอยู่ในระดับคะแนนและคำบันทึก

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

ลำดับ รายการ	ชื่อหน้ากาก (ร้อยละ)	ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะที่ศึกษา		ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ)	ผลการประเมิน (ระดับ)	ค่าเฉลี่ย ตามตาราง ประเมิน	ผลคะแนน ที่ได้ (H) = (B) × (G)
			เมื่อทายไปพจนานุกรมร่วมกัน	การประเมินตนเอง				
สมรรถนะหลัก	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	
๑. การมุ่งผลลัพธ์ที่ต้องการ								
๒. การยื่นตนในความภูมิใจต่อและจะเรียบร้อย								
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน								
๔. การบริการเป็นเลิศ								
๕. การทำงานเป็นทีม								
สมรรถนะประจําปีบริหาร								
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง								
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ								
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน								
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์								
รวม	๓๐							

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประมูลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประมูลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างที่-ย-นามสกุล
ผู้ดูแลบ้านและเรียกว่า ผู้รับการประมูล กับที่-อ-นามสกุล ตามที่-ง
ผู้ประมูล และผู้รับการประมูล ได้มีข้อตกลงร่วมกันกำหนดการประมูลเป็นดังนี้ ๑ การประกอบกิจการประมูลการดำเนินการของส่วนที่ ๓ ๒ การประมูลผลิตภัณฑ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประมูลสมุดรวมและ เที่ยวใช้สำหรับประมูลการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ๓ การประมูลผลิตภัณฑ์ของส่วนที่ ๑ ให้ก็ตผลงานที่ต้องดำเนินการตามเป้าหมาย และจะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ด้วยความสามารถ พ.ศ. โดยผู้รับการประมูลมีหน้าที่ขอตกลงว่า จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ด้วยความสามารถ พ.ศ. โดยผู้รับการประมูลมีหน้าที่ขอตกลงว่า ยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประมูล และจะประยุกต์ใช้ ผลของการประมูลซึ่งได้รับมาเพื่อร่วมกับส่วนที่ ๑ ๔ การประมูลผลิตภัณฑ์ของส่วนที่ ๑ ให้ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ถูกต้องที่ได้ตกลงไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบและเห็นชอบแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ..... (ผู้รับการประมูล)	ลงชื่อ..... (ผู้ประมูล)
(.....)	(.....)
ลงนามที่.....	ลงนามที่.....
วันที่.....	วันที่.....

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประมูล

๔.๑ ผลการประมูลในแต่ละงวด

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประมูลเงินตามเอกสารหรือหลักฐาน/ตัว旁ชี้ความสำคัญที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ). (.....)	ผู้รับการประมูล
ลงชื่อ.....	วันที่.....

๔.๓ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

รายการ	คะแนนเต็ม (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระบุบุคลากรประเมิน
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๗๐		<input type="checkbox"/> ดีเด่น คุณครูยอดเยี่ยม <input type="checkbox"/> ดีมาก ดังนี้ <input type="checkbox"/> ดี ดังนี้ <input type="checkbox"/> พอดี <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าดังนี้
๒. การประเมินสมรรถนะ	๓๐		<input type="checkbox"/> ดีเด่น ดังนี้ <input type="checkbox"/> ดีมาก ดังนี้ <input type="checkbox"/> ดี ดังนี้ <input type="checkbox"/> พอดี <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าดังนี้
รวม	๑๐๐		<input type="checkbox"/> ดีเด่น ดังนี้ <input type="checkbox"/> ดีมาก ดังนี้ <input type="checkbox"/> ดี ดังนี้ <input type="checkbox"/> พอดี <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าดังนี้

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

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิริหารชาgar

ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ต้องบรรลุและ ที่เสือกพัฒนา	วิธีการพัฒนา (๑)	ช่องทางและรับผิดชอบ การพัฒนา (๒)	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (๓)

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

<p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบแล้ว</p> <p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... ผู้ประเมิน วันที่.....</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว</p> <p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... ผู้รับผลการประเมิน วันที่.....</p>
<p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินแล้วที่..... และรับการประเมินไม่เข้มข้นตามที่ระบุไว้ โดย..... เป็นอย่าง</p>	

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาหนือซึ่นไป (ถ้ามี)

<p><input type="checkbox"/> เห็นชอบกับผลคะแนนของผู้ประเมิน</p> <p>เมื่อความเห็นดังต่อไปนี้ ๑. ผลลัพธ์ที่ออกจะน ควรได้คะแนนร้อยละ..... เหตุผล..... ๒. สภาพรวมด ควรได้คะแนนร้อยละ..... เหตุผล..... รวมคะแนนที่คำนวณร้อยละ.....</p>	<p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>
--	--

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการต่อการประมูลและการปฏิบัติงานของราชการซื้อขายห้องโถงใน

- เห็นชอบเป็นครรภ์และแน่นอน ผู้ประมูล ตามส่วนที่ ๕ หรือ ผู้บังคับบัญชาให้อธิบายไป ตามส่วนที่ ๗
 - มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คุณสมบัติอย่าง..... เหตุผล.....
 - ๒. สมรรถนะ ควรได้คุณสมบัติอย่าง..... เหตุผล.....
 - รวมคะแนนที่ควรได้ครึ่งหนึ่งอย่าง.....
- ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อปท.
ประธานกรรมการด้านการประปาในคณะกรรมการปฏิบัติงานฯ
วันที่.....

ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.

- เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการที่ก่อนร่องการประมูลและการปฏิบัติงานของราชการซื้อขายห้องโถงใน
 - มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คุณสมบัติอย่าง..... เหตุผล.....
 - ๒. สมรรถนะ ควรได้คุณสมบัติอย่าง..... เหตุผล.....
 - รวมคะแนนที่ได้ครึ่งหนึ่งอย่าง.....
- ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง นายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.
วันที่.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประยุกต์วิชาการ แหล่งท่องเที่ยว)

- ร่องการประเมิน**
- ครรภ์ที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘.. ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘..
 ครรภ์ที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘.. ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘..

ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน.....	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... วัน.....
ตำแหน่งประจำตัว.....	ตำแหน่ง..... ชื่อ-นามสกุล..... สำเนา/กอร.....
ผู้ประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน.....	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... สำเนา/กอร.....
ตำแหน่งประจำตัว.....	ตำแหน่ง..... ชื่อ-นามสกุล..... สำเนา/กอร.....

ส่วนที่ ๓ การประযุกต์ใช้ผลิตภัณฑ์ของงาน (ร้อยละ ๓๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มกระบวนการประเมิน

รับตัวอย่างสำหรับประเมิน (D)

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

หมายเหตุ ๓. ในกรณีที่การซื้อขายหรือผนึกงานท้องถิ่นไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำเนินการตามที่กำหนด หรือระดับมาตรฐาน ให้นำวัสดุที่ค่าบริโภคต่ำลงในการพัฒนางานมาก่อนด้วยตนเอง ประกอบด้วยวัสดุที่ผลิตโดยผู้ผลิตในประเทศ เช่น แม่เหล็กฟอร์เมคูรัล ฯลฯ แต่หากซื้อมาจากตัวแทนจำหน่ายแล้วจะหักภาษีมูลค่าเพิ่ม หรือหักอากรอาชญากรรมตามกฎหมายของประเทศไทย

หมายเหตุ ๔. กรณีซื้อ “ผลิตภัณฑ์ของงาน” หรือซอง “ตัวชี้วัด” หากไม่สามารถขอรายละเอียดได้ด้วย อาจทำเป็นหลักฐานบัญชีแยกประเภทได้

ส่วนที่ ๒ การประชุมคณะกรรมการ (ร้อยละ ๓๐)

รายการ	หน้ามือ (ร้อยละ)	ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	ระดับประเมิน เมื่อเทียบกับมาตรฐานบรรณะ		ผลการประเมิน ของประเมิน ผู้ประเมิน (ระดับ)		คะแนน ที่ได้ ตามตาราง เปรียบเทียบ (G)	ผลคะแนน ที่ได้ (H) = (B) × (G) $\frac{C}{D}$
			การประเมินตนเอง	ผลการประเมิน หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (D)	ผลการประเมิน หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (E)	ผลการประเมิน ของประเมิน (F)		
สมรรถนะหลัก								
๑. การยุติสัมฤทธิ์								
๒. การยึดมั่นในความยุติธรรมและจริยธรรม								
๓. ความตั้งใจในองค์กรและระบบงาน								
๔. การบริการเป็นเลิศ								
๕. การทำงานเป็นทีม								
สมรรถนะประจำสายงาน								
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
รวม	๓๐							

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง ชื่อต่อไปนี้เรียกว่า ผู้รับการประเมิน กับชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง ชื่อต่อไปนี้เรียกว่า ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้แก่ ๑. หัวหน้ากลุ่มกิจกรรม สำนักฯ ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารรายประเมิน ครั้งที่ .. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. โดยผู้รับการประเมินขอให้ตรวจสอบว่า จะบุกเบิกดำเนินการได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย แล้วเดิประযุทธ์แล้วหรือทางราชการตามที่ได้กำหนดไว้ และผู้ประเมินขอให้ตรวจสอบว่า ยังคงดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้ ค้ำประกันในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมิน และจะประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โภร์ในส่วนที่ได้ตกลงกันไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมกันแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ (ผู้รับการประเมิน)
(.....)

ลงชื่อ (ผู้ประเมิน)
(.....)

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

๕.๗ เจ้าของบอร์ดว่า “ได้ประเมินแนวทางตามองค์กรฯ ให้หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่มีอยู่จริง

ลงชื่อ (ผู้รับการประเมิน)
(.....)

ลงชื่อ
.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

รายการ	คะแนนตามดัชนี (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับพัฒนา	๗๐	๗๐	<input type="checkbox"/> ดีเด่น ๗๕% ต่ำกว่า ๘๐ จึงนับ <input type="checkbox"/> ดีมาก ๗๕% ต่ำกว่า ๘๐ เมื่อเทียบผล ๘๐ ๗๐% ต่ำกว่า ๘๐ เมื่อเทียบผล ๘๐ ๗๐% ต่ำกว่า ๘๐ เมื่อเทียบผล ๘๐
๒. การประเมินสมรรถนะ	๗๐	๗๐	<input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๗๐ ๗๐% ต่ำกว่า ๗๐ เมื่อเทียบผล ๗๐ ๗๐% ต่ำกว่า ๗๐ เมื่อเทียบผล ๗๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๑๐๐ ๑๐๐% ต่ำกว่า ๑๐๐ เมื่อเทียบผล ๑๐๐

(ลงชื่อ).....
ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับพัฒนา ที่เลือกพัฒนา	วิธีการพัฒนา (๑)	ผ่างเวลาและระยะเวลา ดำเนินการ	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (๑)
---	---------------------	----------------------------------	-------------------------------

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

ก. ผู้ประเมิน	บ. ผู้รับรายงานผลการประเมิน
----------------------	------------------------------------

<p><input type="checkbox"/> “ได้มีการประเมินให้ทราบแล้ว” ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... ผู้ประเมิน</p> <p>วันที่.....</p>	<p><input type="checkbox"/> “ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว” ผู้รับการประเมินมายืนยันลงนามรับทราบ โดย..... เป็นพยาน</p> <p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... ผู้รับรายงานผล</p> <p>วันที่.....</p> <p>หมายเหตุ.....</p>
--	---

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเห็นชอบไป (ถ้ามี)

<p><input type="checkbox"/> เห็นชอบเป็นไปตามที่ได้ประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นอย่างต่อต้าน ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควร “เดือนหยาด” แต่ผล..... ๒. สามารถ..... ควร “เดือนหยาด” แต่ผล.....</p> <p>หมายเหตุ.....</p>	<p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง..... ผู้ที่.....</p>
---	--

ส่วนที่ ๙ ความเห็นของคณะกรรมการล้วนร้องการปฏิบัติงานของชำรากหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- เห็นชอบงบประมาณเบ็ดเตล็ด ผู้ประมูล ตามส่วนที่ ๔ หรือ ผู้บุคคลบัญชีที่ได้รับอนุญาต ตามส่วนที่ ๗
 มีความเห็นแบบต่อตัว ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยลับ เห็นด้วย
๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยลับ เห็นด้วย
๓. ความคิดเห็นที่ควรได้รับการยอมรับ รวมความเห็นที่ควรได้รับการยอมรับ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อปท.

ประธานกรรมการล้วนร้องการปฏิบัติงานมา

วันที่.....

ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.

- เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการล้วนร้องการปฏิบัติงานของชำรากหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 มีความเห็นแบบต่อตัว ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยลับ เห็นด้วย
๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยลับ เห็นด้วย
๓. ความคิดเห็นที่ควรได้รับการยอมรับ รวมความเห็นที่ควรได้รับการยอมรับ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง นายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.

วันที่.....

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับผู้ราชการครบทุกประจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ)**

รอบการประเมิน

- ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘... ถึง ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๘..
 ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙... ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙...

ผู้รับการประเมิน		
เจ้าหน้าที่ด้านบริการฯ.....	๗๗-นางสาวสุ่น.....	ตำแหน่ง.....
ผู้อำนวยการฯ.....	๗๗-กฤษฎี.....	เลขที่บ้าน.....
ผู้ช่วย.....	๗๗-นางสาวอรุณรัตน์.....	สำเนา/การ์ด.....
ผู้ประเมิน		
เจ้าหน้าที่ด้านบริการฯ.....	๗๗-นางสาวสุ่น.....	ตำแหน่ง.....
ผู้ช่วย.....	๗๗-นายสมชาย.....	สำเนา/การ์ด.....

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลลัพธ์ของงาน (ร้อยละ ๕๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มรบกการประเมิน

ลำดับ ที่	ผลลัพธ์ที่ต้องรายงาน	ตัวชี้วัด	คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน (D)			
			มาตรฐาน (ร้อยละ)	๑	๒	๓
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	
รวม	๕๐					

หมายเหตุ ๑ ในการนิยามใช้ภาษาที่ควรทราบกันส่วนใหญ่ที่อยู่ในสถาบันฯ ให้นำวิสัยทัศน์และสมองในการพัฒนาภารกิจทางเดียว

ประเมินผลลัพธ์ของงานไม่ครอบคลุมการประเมินครั้งนี้ แต่จะชี้วัดไปจากว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่นำเสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

๒ กรณีท่อง “ผลลัพธ์ของงาน” หรือ “ตัวชี้วัด” หากไม่สามารถระบุรายละเอียดได้พอก อาจทำเป็นหลักฐานแบบท้ายแบบประเมินได้

๑.๙ ผลลัพธ์ของการประเมิน

ลำดับ ตัวชี้วัด	การประเมินตามเงื่อนไข		ผลการประเมิน ขั้นปัจจุบัน (ระดับคะแนน)	ค่าเฉลี่ย $\frac{(\text{I}) = (\text{C}) \times (\text{H})}{\text{E}}$
	ผลการดำเนินงาน ที่สำคัญ/ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน ความสำเร็จ (ระดับคะแนน) (E) (F) (G) (H)		
รำ	-	-	-	-
รำ	-	-	-	-

หมายเหตุ หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่แสดงถึงมติผู้ประเมินว่า ผลสัมฤทธิ์ของงานสำเร็จอย่างไร นัดประเมินผลสมทบหรือลงนามลงลายมือชื่อในระดับคะแนนและคำเป้าหมายได้

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๕๐)

ลำดับ ที่คาดหวัง น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับสมรรถนะทั้งหมด เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ		ค่าคะแนน ที่ได้ ตามตาราง เบริกเปี้ยบ	ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) $(H) = \frac{(B) \times (G)}{5}$
	การประเมินตนเอง	ผลการประเมิน ศักยภาพ/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (ระดับ)		
สมรรถนะหลัก				
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์				
๒. การเขียนนิทานความถูกต้องและจริงธรรม				
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน				
๔. การบริการเป็นเลิศ				
๕. การทำงานเป็นทีม				
สมรรถนะประสมเสียงงาน				
๖.				
๗.				
๘.				
๙.				
๑๐.				
รวม		๕๐		

ສ່ານທີ ๓ ພັດທະນາກອບຄະນະພະລາກການປົງປັດທະນາ

ບ້ອຕະລາງການປະເມີນຜລາການປົງປັດທະນາບໍ່ນີ້ຈຳຫົວໜ້າ ດະຫວ່າງຫຼືອ-ນາມສາດ
ສູງທີ່ນີ້ຈະເວີກວ່າ ຜົນການປະເມີນ ກັບຫຼືອ-ນາມສາດ
ສູງທີ່ນີ້ຈະເວີກວ່າ ຜົນການປະເມີນ ໄດ້ມີຂໍ້ອົດລາຍການປົງປັດທະນາ ປະກາບຕໍ່ວຍ ສ່ວນທີ່ ๑ ການປະເມີນຜລາການປົງປັດທະນາ ແລະສ່ວນທີ່ ๒ ການປະເມີນສົມຮຽນ
ເພື່ອເຊື່ອຫຼັບປະເມີນຜລາການປົງປັດທະນາໃນອານຸການປະເມີນ ຄວິງທີ່ ປະຈຳປົງປັດມາພາຍໃຕ້ ພຣະມານ ພ.ສ. ໂດຍຜົນການປະເມີນຂອ້ງຫຼັບຜລາການປົງປັດທະນາໄດ້ດີເລຳການທີ່ດີຕາມເປົ້າໝາຍ
ແລະເກີດປະເມີນຫຼັກສາຫຼືອຫາກຮາຊາກຮາດມາທີ່ໄດ້ຕົກລາງໄວ້ ແລະຜົນການປະເມີນໃຫ້ຫຼັກສາວ່າ ອິນດີທີ່ດຳເນັ້ນນຳ ດຳບັນຍາໃນການປົງປັດທະນາຜົນການປົງປັດທະນາ ແລະຈະປະເມີນຫຼັ
ການປົງປັດທະນາຕ້ອງຄວາມເປົ້າຮຽນ ໂປ່ງໃສຕາມທີ່ຕົກລາງກັນໄວ້ ໂດຍຫັ້ງສອງໄມ້ຢ່າງເຕັມຫຍຸ້ງຕົກລາງການປົງປັດທະນາຮ່ວມກັນແລ້ວ ຈົງລາຍລາຍເອົ້າໄວ້ເປັນຫຼັກສານ

ຮັງຈີ່..... (ຜົນການປະເມີນ)
(.....)

ຕຳແໜ່ງ.....
ວັນທີ.....
ຕຳແໜ່ງ.....
ວັນທີ.....

ສ່ານທີ ๔ ສົງລູກຄະນະປະເມີນ

ຮັດ ພລການປະເມີນທານອານີ

ຫຼັກສ້າງອັບຮອງວ່າ “ປະເມີນທານອານີທາງໆຈະສໍາເລັດທີ່ມີຄູ່ຈິງ

(ລົງຈຶ່ງ)..... ຜົນການປະເມີນ
(.....)

ຕຳແໜ່ງ.....
ວັນທີ.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

รายการ	คะแนนเต็ม (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	risultato da avaliação
๑. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชา	๕๐		<input type="checkbox"/> ดีเด่น คุณศรีอยลักษณ์ ๘๐ ปีนี้ไป <input type="checkbox"/> ดีมาก นางสาวอรุณรัตน์ ๘๐ เต็มที่ <input type="checkbox"/> ดี ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ถึง ๙๐ <input type="checkbox"/> พอกใช้ ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ถึง ๘๐ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ถึง ๗๐
๒. การประเมินสมรรถนะ	๕๐		
รวม	๑๐๐		

(ลงชื่อ).....
ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ผลสัมฤทธิ์ทางวิชา ที่เลือกพัฒนา	วิธีการพัฒนา (ก)	ข่าวเดลินี้จะรายงาน การพัฒนา (ก)	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (ก)
------------------------------------	---------------------	--	-------------------------------

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบแล้ว ลงชื่อ (.....)	<input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ (.....)	<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินแล้วมีวันที่ แต่ผู้รับการประเมินไม่อนุญาตในนามรับทราบ โดยมี เป็นพยาน ลงชื่อ (.....)
<input type="checkbox"/> เก็บของเก็บผลคะแนนของผู้ประเมิน นิคานะเพื่อพิจารณาตั้งข้อ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนมาก่อนจะ น่าพอใจ ๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนมาก่อนจะ เนutrality หมายความว่า ลงชื่อ (.....)	<input type="checkbox"/> ผู้รับการประเมิน ลงชื่อ (.....)	<input type="checkbox"/> ผู้รับการประเมิน ลงชื่อ (.....)
<input type="checkbox"/> ลงชื่อ (.....)	<input type="checkbox"/> ลงชื่อ (.....)	<input type="checkbox"/> ลงชื่อ (.....)

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของคณะกรรมการลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของชำรากหรือพนักงานส่วนที่ห้องเรียน

- เท็จอย่างมาก ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๔ หรือ ผู้บังคับบัญชาเห็นด้วยไป ตามส่วนที่ ๗
 รู้ความเห็นใจมากท่าทาง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คุณภาพดีอยู่ตัว อพยุงดี
๒. สมารรถนะ ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ ขาดผล
รวมคะแนนที่คาดการณ์ไว้ร้อยละ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง ปลัด ยปช./ปลัดเทศบาล/ปลัด ยปต.

ประธานกรรมการลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ
วันที่

ส่วนที่ ๕ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.

- เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของชำรากหรือพนักงานส่วนที่ห้องเรียน
 ไม่เห็นชอบเห็นใจมากท่าทาง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คุณภาพดีอยู่ตัว อพยุงดี
๒. สมารรถนะ ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ ขาดผล
รวมคะแนนที่ได้ครึ่งร้อยละ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง นายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.

วันที่

(តំបន់)
(ត្រីវិបាល)

ការងារប្រជុំរបស់ខ្លួនដើម្បីបង្កើតការងារប្រជុំរបស់ខ្លួន
(ស៊ីអីឡូលី) និងបញ្ចូនដែលពារិជ្ជការណ៍ខ្លួនដើម្បីការងារប្រជុំ

សមាជិក ឈ្មោះ _____
អគ្គនាយក ឈ្មោះ _____
អគ្គនាយក ឈ្មោះ _____
អគ្គនាយក ឈ្មោះ _____
អគ្គនាយក ឈ្មោះ _____

ការងារប្រជុំនៃខ្លួន

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ ก่อหนี้เริ่มต้นของการประเมิน

ลำดับ ที่	ผู้ติดตามที่รับรายงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คุณลักษณะและค่าเป้าหมาย (D)				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	ระบบประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
๒	แผนอัตรากำลังมีประสิทธิภาพ และ ประเมินตัวผล	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการประเมินคุณภาพ ตามมาตรฐาน ผลลัพธ์เป้าหมาย	๒๕	๘๐	๙๐	๙๕	๙๕	๑๐๐
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ค่ามาตรฐาน	ร้อยละของผู้ที่ได้รับการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน ผลลัพธ์เป้าหมาย	๒๕	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ค่ามาตรฐาน	ร้อยละของผู้ที่ได้รับการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน ผลลัพธ์เป้าหมาย	๒๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐
๕	การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ค่ามาตรฐาน	ร้อยละของผู้ที่ได้รับการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน ผลลัพธ์เป้าหมาย	๒๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐
รวม			๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐

- หมายเหตุ ๑. ในการนับถ้วนจำนวนหน่วยงานที่ได้รับการประเมินตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย หรือรับตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย ให้นับวิทยาลัยที่อยู่ในส่วนงานมาคำนวณโดยรวมกัน ไม่คำนวณในส่วนงานที่ไม่ได้รับการประเมินค่าเป้าหมาย
๒. กรณีท่อง “ผู้ติดตามที่รับรายงาน” หรือ “ตัวชี้วัด” หากไม่มีสามารถยกเว้นได้ อาจทำเป็นหลักฐานเพื่อสนับสนุนได้

๑.๒ หลักสูตรของสถาบันฯ

ลำดับ ที่	การประเมินตนเอง			ผลการประเมิน (คะแนน)	ค่ามั่นคงที่ได้ ($I = (C) \times (H)$)
	ผลการดำเนินงาน ที่สำคัญที่มีต่อวิชาชีพ (E)	หลักฐาน/พัฒนาซึ่ง ความสำเร็จ (F)	ผลการประเมิน (คะแนน)		
๑	๙๐	๑. แผนอัตรากำลังสามปี ๒. บัญชีลักษณะปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้าง ๓. ข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ว่ามีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ อีก ๗๕% ของบ้าน แหล่งเรียน เดือนปัจจุบัน ตรวจสอบรายรับรายจ่าย บัญชีลักษณะ คำสั่งสืบทอดที่นักเรียนได้รับ บัญชีหรือตารางการประเมินค่างาน/ประเมินประเมินค่างาน	๙	๙	๗๙
๒	๙๐			๙	๗๙
๓	๗๘	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	๙	๙	๗๐
		รวม	๙๖		

หมายเหตุ หลักฐาน/พัฒนาซึ่งความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่ผู้รับการประเมินเสนอ ตามที่ระบุไว้ในแบบประเมิน น่า ผลลัพธ์ของงานสำเร็จอยู่ในระดับดีมากและคำเป้าหมายได้

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะ	ระดับ ความต้องการ (เรียบง่าย) ต่ำสุด	ระดับ ความต้องการ ก้าวหน้า ต่อไป	ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับผลงานนักธรรมสมรรถนะ		คะแนน ที่ได้ ตามตาราง เบริล์ที่ยบ (H) = (B) x (G) ๕
			การประเมินตนเอง	ผลการประเมิน	
สมรรถนะหลัก					
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๙	ศึกษาเรียนรู้จากทำให้สำเร็จ	๙	๙
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๑๒	รายงานการประชุม	๑๒	๑๒
๓. ความเข้มแข็งในองค์กรและระบบงาน	๔	๑๒	ระบบฐานงานพนาย	๑๒	๑๒
๔. การบริการเป็นมิตร	๔	๑๒	ทบทวนผู้ขอคำปรึกษา	๑๒	๑๒
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	๑๒	เป็นมิตรอาสา	๑๒	๑๒
สมรรถนะเชิงสภาพ					
๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	๒	๒	การแก้ไขปัญหาระดับเรียบ	๒	๒
๒. การคิดวิเคราะห์	๒	๒	แผนอธิรักษากำลัง	๒	๒
๓. การส่งเสริมความรับและความเข้าใจและการติดต่อเชิงบวก	๒	๒	ระบบการสั่งงาน	๒	๒
๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒	๒	งานที่สำเร็จ	๒	๒
รวม	๑๐				๑๖.๘๐

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขอตกลงว่า ผู้รับการประเมิน ก็เช่นเดียวกัน น้ำหนักภาระของแต่ละคนต่างกันตามที่ได้ระบุไว้ในแบบประเมิน แต่ต้องมีความร่วมกันในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ เพื่อให้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยผู้รับการประเมินขอให้ออกผลว่า จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผลตามที่ได้ตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติหรือทางราชการตามที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประเมินขอให้ออกผลว่า ยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานและผู้รับการประเมินและผลการปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว จึงลงนามมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสตามที่ได้ตกลงกันไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับประวัติผลการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว

ลงชื่อ ศักดา (ผู้รับการประเมิน)

(นายศักดา ชูวงศ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการบุคลิกธุรกิจ

วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงชื่อ อธิศร (ผู้ประเมิน)

(นายอธิศร สุมาหริวราษฎร์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ผู้พิจารณาขอรับรองว่า “ได้ประเมินตนเองอย่างถูกต้องโดยหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่มีอยู่จริง

ลงชื่อ ศักดา (ผู้รับการประเมิน)

(นายศักดา ชูวงศ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการบุคลิกธุรกิจ

วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

รายการ	คุณภาพเดิม (ร้อยละ)	ผลการประเมิน	ระบุเป้าหมายประเมิน	
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๗๐	๕๕	<input type="checkbox"/> ต่ำ <input checked="" type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> มาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐
๒. การประเมินสมรรถนะ	๓๐	๒๕.๘๐	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	พ่อใช้ ตั้งแต่ร้อยละ ๒๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๓๐ ตั้งแต่ร้อยละ ๑๐
รวม	๑๐๐	๘๐.๘๐		

ลงชื่อ ยศศรี (ผู้ประเมิน)

(นายอธิศร ลุ่มทรัพยากร)

ตำแหน่ง พัฒนาสานักปลัดฯ

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๕ แนวทางการปฏิบัตรชาติ

ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือสมรรถนะ ที่เลือกพัฒนา	วิธีการพัฒนา (๑)	วิธีการและวิธีการพัฒนา การพัฒนา (๑)	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (๑)
การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานและซื้อมachinery	ผังออกแบบ	พัฒนา มาตรฐาน มาตรฐาน	จัดทำโครงการพัฒนาระบบ และการ ซื้อขายเพื่อสนับสนุน

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

“ได้รับการประเมินให้ทราบแล้ว”

ลงชื่อ ยศศรี
(นายอธิศรี สุขสวัสดิ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงานเดิม
ผู้บงคับฯ

วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

“ได้รับการประเมินแล้วแล้วที่.....
แต่รับการประเมินไม่ถูกมองนามเรียบร้อย
โดย.....”

ลงชื่อ สกัดา
(นายศักดา ชูวงศ์)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคลสังคมสงเคราะห์
ผู้รับการประเมิน

วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

“ได้แจ้งผลการประเมินแล้วที่.....
แต่รับการประเมินไม่ถูกมองนามเรียบร้อย
โดย.....”

ลงชื่อ อดิวิช
(นายอดิวิช หมามาก)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยครุภัณฑ์ฯ
ผู้ช่วยครุภัณฑ์ฯ

หมายเหตุ
.....

สอบถามความเห็นของผู้บังคับบัญชาเดิมดังนี้ไป (ถ้ามี)

“เพื่อสอบถามความเห็นของผู้บังคับบัญชาเดิม
ว่าได้รับการประเมินตามที่ได้รับการประเมินแล้วที่.....
แต่รับการประเมินไม่ถูกมองนามเรียบร้อยโดย.....”

๑. สอบถาม ตรวจสอบว่าผู้บังคับบัญชาเดิมได้รับการประเมินตามที่ได้รับการประเมินแล้วที่.....
แต่รับการประเมินไม่ถูกมองนามเรียบร้อยโดย.....

ลงชื่อ อดิวิช
(นายอดิวิช หมามาก)

ตำแหน่ง ปลัดองค์กรวิภาคส่วนท่านสันนิวาสโลก
วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประปั้นงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- เห็นชอบกับผลคะแนนน้ำชาด้วย ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๔ หรือ สูงสุดเป็นอย่างนี้ไป ตามส่วนที่ ๗
 มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนน้ำดีอยู่แล้ว เหตุผล
๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนน้ำดีอยู่แล้ว เหตุผล
รวมคะแนนที่ควรได้ครบทั้งน้ำดีอยู่แล้ว

รวมคะแนนที่ควรได้ครบทั้งน้ำดีอยู่แล้ว

ลงชื่อ โควิด

(..... นายศิริ แหน่ง)

ตำแหน่ง ปลัดองค์กรและวาระส่วนดำเนินลับ สังกัด
ประชุมกรรมการกลั่นกรองการประปั้นผลการปฏิบัติงานฯ

วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๕ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายแพทย์มนตรี/นายก อบต.

- เพื่อขอทราบความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประปั้นผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนน้ำดีอยู่แล้ว เหตุผล
๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนน้ำดีอยู่แล้ว เหตุผล
รวมคะแนนที่ควรได้ครบทั้งน้ำดีอยู่แล้ว

ลงชื่อ ภูญรักษ์
(..... นายภูญรักษ์ ใจฟ้าย)

ตำแหน่ง นายนายอธิบดีส่วนที่ดูแลส่วนที่ดูแล
วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

Առաջին առ պատմություններում առաջարկված է պահպան և պահպան (ա

Թուանոս Շ Աղավետին պարագաների պահպանի և պահպանի համար կազմակերպությունը
ԱՄԵՐԻԿԱՆ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ ԱՄԵՐԻԿԱՆ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ ԱՄԵՐԻԿԱՆ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ

၂၀၁၃

- კიდევ ერთი მასშტაბით განვითარებული კონცენტრირებული სისტემა არის KPIs (Key Performance Indicators) სისტემა.

၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ၊ ၃၅

የኢትዮጵያውያንድና የደንብ ቅ.

Խօսքն Արևագուշեցիք ԵՐՄԵՊԵՊԱԳԻՆԵՍԱՆԵՔ ՔՅՈՒՐԻՆ ԽԾՈ/ԱՐԵՎ -

Եղիսաբետական պահանջման մասին օրենքը ըստ ՀՀ Սահմանադրության՝

ԱՐԵՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆ

ԱՐԵՎԵՐԴԻ ԽՈՎԱԿԱՅԻ ՀԱՅՈՒՆԵՐՆ ՈՒՍՏԱԿԱԿԱՐԱ ՄԱՐԴԱՐԱՐ ԲՈՅԱՐԻ ԱՄԱՋՐԵՐՆԵՐՆ -

ԽԵՏԱԿԱՐԱՎՈՐԻ ՊԱՐԱՐԱԳԱԿԱՆ ՀԱՅԱՍՏԱՆ -

ପ୍ରେସ୍ କମ୍ପ୍ୟୁଟର ଅନ୍ତର୍ଜାଲ ଉଦ୍‌

၁၁

ԳԵՐԱՅԻՆ ԱՐԱԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ ՎԱՐԴԱՐԱ ԲԱՐ/ԱՐԱՐ

ԱՄԵՐԻԿԱՆ ՀԵՂՈՒԹՅԱՆ ՎՐԱ ՏԱՐԱԾՈՒՄ ԽՈՎԱԿԱՆ ՎԵՐԱԿՐՈՆԻ ԱՄ/ԹԵՎ

የተፈጻሚነት በመሆኑ የሚከተሉ ስምምነት እንደሆነ የሚያስፈልግ ይችላል

ପ୍ରକାଶକ ପରିଷଦ୍ୟକୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଲ୍ଲି ମହାନ୍ତିରେ

၁၉၅၈ ခုနှစ်၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊ ရန်ကုန်မြို့၊ အမှတ် ၁၂၃၊ ပေါင်းလဲလွန်သူများ၏ အမှတ် ၁၂၃၊ ပေါင်းလဲလွန်သူများ၏ အမှတ် ၁၂၃၊

အူမြန်မာရုပ်ဆောင်ရေးမှုပါဒီ

କୁରୁକ୍ଷର ପାତା

የሚተደረገው በቅርቡ የሚመለከት ስምምነት ነው እና በግዢኑን ይዘሩት ተቋሙ ይረዳ ተስፋ ይችላል

၁၂၅

၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ မေလ ၁၇ ရက်နေ့တွင် မန္တလေးရာတန်ခိုး မြတ်သမဂ္ဂ မြတ်သမဂ္ဂ မြတ်သမဂ္ဂ မြတ်သမဂ္ဂ

፳፻፲፭፻፯፮

ԱՐԵՎԵՆԻ ԽԱՆՈՒԹ ԱՏԵՎՈՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՆ ԵՎ ԱՐԵՎԵՆԻ ԽԱՆՈՒԹ

© УСМН

ԵՐԱՎԵՐԻ ԽՈՎԱԿԱԿԱՆ ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԱՌԱՋՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ
ԱՐԴՅՈՒՆՈՒԹՅՈՒՆ ԱՆՏՐԵՎԵՆ ԱՌԱՋՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ

ମୁଦ୍ରଣ ପତ୍ର

၂၁၇၆၈၂၂ ယင်္ခာဒေ ၁၉၃၀၊ ၂၃ ဧပြီ ၁၉၃၀ နေ့၏ ၁၁၁၅ ၁၁၁၆

ମୋଟ ଦ୍ୱାରା ପରିଚୟ କରିବାକୁ ଯାଇଥିରେ ଗ୍ରାହକଙ୍କ ଯତ୍ନରେ ଯାଇଥିରେ ଯାଇଥିରେ



ធនការនៃប្រទេសមិនត្រូវបានដាក់ឡើងទៅសាមុទ្ធឌាក់ឡើងទៅបាន

ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅԱՆ (Կառավարության պետական)

- 1 -

豫章集 卷之六 六言詩 66 亂世之歌

၁၅၈

ԱՐԱՐԱԿԱՆ