



ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ฯ ๑๐๖๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

๓. สำเนาประกาศ ก.อ.บ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้ สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในรูปแบบ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. พิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๙ (๒) มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๓ วรรคทก และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงขอความร่วมมือ ก.จ. ก.ท. ก.อ.บ.ต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. กรณี ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. จังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น มีหลักการเหมือนกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. ได้ให้ความเห็นชอบในหลักการเรียบร้อยแล้ว และให้สามารถ ประกาศใช้บังคับต่อไปได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการ มีหลักการที่แตกต่างจากมาตรฐานทั่วไป ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. จังหวัด เสนอต่อ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถประกาศใช้บังคับได้

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอให้ดำเนินการตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วันนับตั้งแต่วันที่ได้รับหนังสือฉบับนี้ พร้อมกับกำหนดให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อปต. เรื่อง มาตรฐานหัวไว้เป้เกี้ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อปต. จึงได้กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้เริ่มใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนี้ ตั้งแต่รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เป็นต้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยสามารถดาวน์โหลดหนังสือได้ที่เว็บไซต์ www.dla.go.th เมนูหนังสือราชการ หรือที่ QR CODE ด้านท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ่มละมัย)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อปต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๗-๙๐๐๐ ต่อ ๓๐๓๔
ผู้ประสานงาน : นายอดิศร สุนทรวิภาต โทร. ๐๘-๙๙๖๙-๒๕๓๓

SCAN ME





ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด^๑
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

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

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากการดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมิน จากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารห้องถิน และตำแหน่งประเภทอำนวยการห้องถิน ให้ประเมิน สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วน คะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่ กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่น ที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความด่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำเนินการ ตามขั้นตอน และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยที่ประชุมคณะกรรมการฯ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดทราบโดยทั่วถึง

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

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาไว้ก่อนที่จะตัดสินใจลงคะแนน ให้เป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมสมแห่งหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้ กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเห็นอีกขั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดก่อนนำเสนอต่อนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา

(๗) ให้องค์กรบริหารส่วนจังหวัดประกาศรายชื่อข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปได้ยิ่งขึ้น"

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๓ ให้นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นๆ อันที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) ข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์กรบริหารส่วนจังหวัดด้วยก็ได้"

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลออก

(อนุพงษ์ เพ็จินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประภาททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำเนินตามหนังในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ มีหน้าที่ ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงาน บุคคลส่วนห้องถิน ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจุจลให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐาน และ ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

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

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครึ่ง กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอ วิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็น องค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมิน จากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด 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

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) นายนายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการ แทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมิน ด้านสังกัด

กรณีพนักงานเทศบาลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕"

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วถึง

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ความสำเร็จ หรือกำหนดมาตรฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาไว้ก่อนลงล่าง เป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดใดวิธีใดก็ได้เช่น หรือหลายวิธี ที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้ กับผู้รับการประเมิน

กรณีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรีพิจารณา

(๗) ให้เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่ เปิดเผยให้ทราบโดยทั่ว กัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปได้ยิ่งขึ้น”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัด ที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตามที่แน่น และระดับตามที่แน่น ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่ง คน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่ายอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้”

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลเอกสาร

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประทุมทั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำเนินตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ราชบัญญัติเบี่ยงบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ 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 การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้ร่างวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

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

ข้อ ๕ 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 หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอ วิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนด เป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น 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 หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลที่ กว้างมากกำหนดเป็นผู้ประเมิน

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 ให้ผู้ประเมิน ผลการปฏิบัติงานในองค์กรบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความ ต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วไป

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำ ข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัด ความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าหนัก และระดับ ที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบันลงล่าง เป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือ หลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับ รายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการ ปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ ผู้รับการประเมินไม่มียื่นยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอยู่หน้างานลงลายมือชื่อ เป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเนื้อเขียนไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผล การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตน เสนอต่อกองคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรีพิจารณา

(๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปได้ยิ่งขึ้น"

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๓ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่าย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่าย่างอื่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยก็ได้"

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผลออก

(อนุพงษ์ เพ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของชำรุดงานหลังพัฒนาส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประมูลบริหารท้องถิ่น และอ่วนวุฒิการท้องถิ่น)

ครรภ์ ๑ วันที่ ๑ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘.. ๓๑ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙..
 ครรภ์ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘.. ๓๑ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙..

รอบการประเมิน		ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน.....	ชื่อ-นามสกุล.....	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
ตำแหน่งประมงกษา.....	ระดับ.....	เลขที่ที่ดิน.....	เลขที่ที่ดิน.....
งาน.....	ส่วน/ฝ่าย.....	สำนัก/กอง.....	สำนัก/กอง.....
ผู้ประเมิน		ผู้ประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน.....	ชื่อ-นามสกุล.....	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
ตำแหน่งประมงกษา.....	ระดับ.....	สำนัก/กอง.....	สำนัก/กอง.....

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลตัวอย่างงาน (ร้อยละ ๓๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ลำดับ ที่	ผลลัพธ์ที่ใช้งาน	ตัวชี้งบฯ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระบบบริหารและค่าเบิกหมาย (D)				
				(A)	(B)	(C)	(๑)	(๒)
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	-	-	๗๐	-	-	-	-

หมายเหตุ ๑. ในกรณีมีการทำรายการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ระบุการตั้งตั้งให้ดำเนินการพัฒนาการแก้ไขและดำเนินการพัฒนาตามกำหนดเป็นการประเมินผลที่ยังคงดำเนินการต่อไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

๒. กรณีซึ่ง “ผู้ตั้งสมาร์ทของงาน” หรือ “ผู้ว่าฯ” หากไม่สามารถกรอกรายการเฉลี่ยได้พอด อาจทำเป็นหลักฐานแบบท้ายแบบประเมินได้

๑.๔ หลังสืบ rogation การประเมิน

ลักษณะ	การประเมินคุณธรรม				ความสงบสุขได้
ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E)	หลักกฎหมาย/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (F)	ผลการประเมิน ^๒ (คะแนนต่ำกว่า มาตรฐาน) (G)	ผลการประเมิน ^๑ (คะแนนต่ำกว่า มาตรฐาน) (H)	ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (คะแนนต่ำกว่า มาตรฐาน)

หมายเหตุ หลักกฎหมาย/ตัวบ่งชี้คุณสำเร็จ หมายถึง หลักกฎหมาย/เอกสารที่แสดงถึงนัยท่องเที่ยุประดิษฐ์บกพร่องตามที่นำไปใช้ในที่

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประมูลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประมูลการปฏิบัติงานฉบับนี้จุดท้ายนั้น ระบุว่าดังนี้
 ผู้รับการประมูล กับผู้ประมูลต่อไปนี้ คือ-
 ๑. การประมูลและผู้รับการประมูล ได้มีข้อตกลงไว้ในทำนองดังนี้
 เพื่อใช้สำหรับประมูลการประมูลในรอบการประมูล ครั้งที่... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. โดยผู้รับการประมูลขอใช้ห้องตักล่างไว้ ตามที่ได้กำหนดไว้ และผู้ประมูลขอให้ห้องตักล่างไว้ ยังคงให้ค่าเช่าเหมือนเดิม สำหรับการดำเนินการที่ได้ตกลงไว้ และจะประมูลใหม่ให้ห้องตักล่างไว้ ยังคงให้ค่าเช่าเหมือนเดิม สำหรับการดำเนินการที่ได้ตกลงไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงกันไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันไว้ โปรดทราบว่า สำหรับการประมูลนัดถัดไป จึงต้องดำเนินการประมูลใหม่อีกครั้ง
 การปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สถาตามที่ได้ตกลงกันไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงกันไว้ โปรดทราบว่า สำหรับการประมูลนัดถัดไป จึงต้องดำเนินการประมูลใหม่อีกครั้ง

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

ลงชื่อ.....
 (ผู้ประมูล)
 (.....)
 ตัวแทน.....
 วันที่.....

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประมูล

- ๔.๑ ผลการประมูลนัดแรก
 บ้ำพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประมูลมาด้วยทางออกทางทรัพยากรดูแลด้วยความซื่อสัตย์สุจริตที่ไม่มีอยู่จริง
 (ลงชื่อ).....
 (.....)
 ตัวแทน.....
 วันที่.....
- ๔.๒ ผู้รับการประมูลนัดแรก
 บ้ำพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประมูลมาด้วยทางออกทางทรัพยากรดูแลด้วยความซื่อสัตย์สุจริตที่ไม่มีอยู่จริง
 (ลงชื่อ).....
 (.....)
 ตัวแทน.....
 วันที่.....

๔.๒ ผลการประนีดห้องประภัย

รายการ	คุณภาพ (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระดับผลกระทบประภัย
๑. ผลลัพธ์ของห้องประภัย	๙๐	๙๐	<input type="checkbox"/> ต่ำ (๑๕% ถึง ๗๐% ของโครงสร้าง) <input type="checkbox"/> ปานกลาง (๗๐% ถึง ๘๕% ของโครงสร้าง) <input type="checkbox"/> สูง (๘๕% ถึง ๙๐% ของโครงสร้าง)
๒. การประนีดห้องประภัย	๙๐	๙๐	<input type="checkbox"/> ต่ำ (๑๕% ถึง ๗๐% ของโครงสร้าง) <input type="checkbox"/> ปานกลาง (๗๐% ถึง ๘๕% ของโครงสร้าง) <input type="checkbox"/> สูง (๘๕% ถึง ๙๐% ของโครงสร้าง)
รวม	๑๐๐	๑๐๐	<input type="checkbox"/> ต่ำ (๑๕% ถึง ๗๐% ของโครงสร้าง) <input type="checkbox"/> ปานกลาง (๗๐% ถึง ๘๕% ของโครงสร้าง) <input type="checkbox"/> สูง (๘๕% ถึง ๙๐% ของโครงสร้าง)

ผู้ประเมิน^๑
(ลงชื่อ).....

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

ตำแหน่ง.....
.....
วันที่.....

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ผลกระทบประภัยของห้องประภัยที่ไม่ถูกพัฒนา	วิธีการพัฒนา (ก)	การพัฒนา (ก)	วิธีการจัดทำแผนฯฯ
ผลกระทบประภัยของห้องประภัยที่ไม่ถูกพัฒนา	วิธีการพัฒนา (ก)	การพัฒนา (ก)	วิธีการจัดทำแผนฯฯ

ရန်ကုန်ပြည်သေးမှတ်အိုချုပ်ရုံး၊ ရန်ကုန်

<p><input type="checkbox"/> ได้แล้วผลการประเมินให้ทราบแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว</p>
<p>ตามที่..... (.....)</p> <p>ผู้ประเมิน วันที่.....</p>	<p>ตามที่..... (.....)</p> <p>ผู้รับการประเมิน วันที่.....</p>
<p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตามที่..... (.....)</p>	<p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตามที่..... (.....)</p>
<p>สำนักที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเห็นชอบเข้าไป (ถ้ามี)</p>	<p>สำนักที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเห็นชอบเข้าไป (ถ้ามี)</p>
<p><input type="checkbox"/> เห็นชอบไปแล้วและไม่อาจผู้ประเมินฯ</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์ที่ริบของงาน ควรได้ค่าคะแนนร้อยละ % หลังค..... ๒. สมควรเพิ่มค่าคะแนนร้อยละ % เพื่อ.....</p> <p>รวมคะแนนที่ควรคิดครั้งสั้นร้อยละ</p>	
<p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตามที่..... (.....)</p>	

ส่วนที่ ๙ ความเห็นของคณบดีกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าราชการหรือผู้พ้นจากงานส่วนที่ออกกัน

- เนื่องจากภาระหนักมากของ ๑. ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๔ หรือ ผู้บังคับบัญชาหน่อยไป ตามส่วนที่ ๗
- ฝ่ายความเห็นที่เห็นใจต่าง ๑๒๕% ๓. ผลลัพธ์ที่มีความเร็ว มาก ควรได้รับคะแนนร้อยต่อสิบ เหตุผล ๑๒๕%
- ๒. สมควรแก้ไข ๑๒๕%
- รวมคะแนนที่ได้ครึ่งหนึ่งอยู่ด้วย ๑๒๕%

ลงชื่อ
 (.....)
 ตำแหน่ง ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อปท.
 ประธานกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ
 วันที่

ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาโดยแพทย์/แพทย์ชั้นนำ ของ ๑๒๕%

- เพื่อเป็นเครื่องชี้ว่าบุคลากรของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าราชการหรือผู้พ้นจากงานส่วนที่ออกกัน
- ฝ่ายความเห็นที่เห็นใจต่าง ๑๒๕% ๓. ผลลัพธ์ที่มีความเร็ว มาก ควรได้รับคะแนนร้อยต่อสิบ เหตุผล ๑๒๕%
- ๒. สมควรแก้ไข ๑๒๕%
- รวมคะแนนที่ได้ครึ่งหนึ่งอยู่ด้วย ๑๒๕%

ลงชื่อ
 (.....)
 ตำแหน่ง นาย อปจ./นายแพทย์/นายแพทย์อาชีวภาพ ฯลฯ
 วันที่

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประมงวิชาการ และท้าวไป)

รองบการประมง ครรภ์ ๑ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘.. ลง ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙..
 ครรภ์ ๒ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๘.. ลง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙..

ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชนที่.....	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... วัน.....
ตำแหน่งประมงวิชาการ.....	ระดับ..... ตำแหน่ง..... วัน.....
ตำแหน่งท้าวไป.....	สำเนา/กอร.....
ผู้ประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน.....	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง..... วัน.....
ตำแหน่งท้าวไป.....	สำเนา/กอร.....

๑.๙ หลักสูตรอบรมการประรเมี่ยน

ลำดับ ตัวชี้วัด	การประรบอบรมพัฒนาตัว		ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับคะแนน) (H)	ค่าคะแนนที่ได้ $()=(C) \times (H)$
	ผลการติดตามตรวจสอบ ประสิทธิภาพการดำเนินงาน (F)	ผลการประเมิน หลักสูตรที่นำไปใช้ ความสำเร็จ (G)		
				๘๘

หมายเหตุ หลักสูตร/ตัวชี้วัดควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีผู้ประเมินที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสำเร็จการฝึกอบรมได้

(၁၀၁ အမှတ်) အမြန် အမြန် အမြန် အမြန်

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

รายการ	คะแนนเต็ม (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระดับผลการบรรจุ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของ ความสามารถ	๗๐	๘๖	<input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี
๒. การประเมินสกัดสารน้ำ	๖๐	๕๐	<input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
	๑๐๐	๙๘	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ผู้ประเมิน.....
(ลงชื่อ).....

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

.....
ตำแหน่ง.....

.....
วุฒิ.....

ส่วนที่ ๔ แนวทางการเปลี่ยนแปลง อุปกรณ์และวิธีการ

แนวทางการเปลี่ยนแปลง อุปกรณ์และวิธีการ	การซื้อขาย แบบเดิม	การซื้อขายแบบใหม่
ผลลัพธ์ของการดำเนินการที่ต้องการ	การซื้อขายแบบเดิม	การซื้อขายแบบใหม่

ส่วนที่ ๖ การขอและรับทราบผลการประเมิน

<input type="checkbox"/> ได้เจ็บนัดการประเมินให้ทราบเบื้องต้น	<input type="checkbox"/> "ตรีบัญญัติ" ทางการประชุมที่ผู้ประเมินได้จัดขึ้น	<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินแม้ว่าไม่ convene
เห็นชอบ (.....) ตามที่	ลงชื่อ ^๒ ผู้รับการประเมิน วุฒิ พฤติกรรม ค่านิยม	ลงชื่อ ^๓ ผู้ประเมิน ^๔ วุฒิ พฤติกรรม ค่านิยม
ลงชื่อ ^๕ (.....)		

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของบุคคลที่สามที่ขอทราบผลการประเมิน (ถ้ามี)

<input type="checkbox"/> เพื่อขอทราบว่าได้ผลคะแนนเท่ากันหรือไม่	<input type="checkbox"/> ไม่ต้องประเมิน
วิเคราะห์ จัดทำแบบ รายงาน ให้ทราบ ด้วย	ให้ฟัง ไม่ต้องประเมิน
ลงชื่อ ^๖ (.....) ตามที่	ลงชื่อ ^๗ ตามที่

- ไม่ต้องประเมิน
- ไม่ต้องประเมิน
- ไม่ต้องประเมิน
- ไม่ต้องประเมิน
- ไม่ต้องประเมิน

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการลูกหนี้กรณีการประมูลทรัพย์ของบุคคลติดอาชญากรรมหรือหนี้งานส่วนท้องถิ่น

- เห็นชอบกับเบ็ดเตล็ดแนวทางดังนี้ ผู้ประกันตน ตามส่วนที่ ๒ หรือ ผู้ประกันค้ำหนี้ในเบ็ดเตล็ด ตามส่วนที่ ๗
 มีความเห็นเดียวกันต่อไปนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามเงื่อนไขต่อไปนี้..... เห็นชอบ.....
 ๒. สมควรแก้ไข ควรได้ดำเนินการร่วมกันโดยต่อไปนี้..... เห็นชอบ.....
 ๓. สมควรแก้ไข ควรได้ดำเนินการร่วมกันโดยต่อไปนี้..... เห็นชอบ.....

ลงชื่อ.....
 (.....)

ตำแหน่ง ปลัด อปจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อบต.
 ประธานกรรมการล้วนภาระประจำผู้มาปฏิบัติงานฯ

วันที่.....

ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของหมาย อบจ./เทศบาลเมืองตระหง่าน/นายก อบต.

- เห็นชอบกับความเห็นของคณะกรรมการลูกหนี้กรณีการประมูลทรัพย์ของบุคคลติดอาชญากรรมหรือหนี้งานส่วนท้องถิ่น
 มีความเห็นเดียวกันต่อไปนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามเงื่อนไขต่อไปนี้..... เห็นชอบ.....
 ๒. สมควรแก้ไข ควรได้ดำเนินการร่วมกันโดยต่อไปนี้..... เห็นชอบ.....
 ๓. สมควรแก้ไข ควรได้ดำเนินการร่วมกันโดยต่อไปนี้..... เห็นชอบ.....

ลงชื่อ.....
 (.....)
 วันที่.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับข้าราชการบำนาญหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นติดเชื้อโควิด-๑๙)

- ครุฑ์ ๑ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔..
 ครุฑ์ ๒ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๔..
 ครุฑ์ ๓ มกราคม ๒๕๖๔..

รอบการประเมิน		ผู้รับการประเมิน	
เดือนกันยายน-ตุลาคม	๗๕-๘๘%	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
เดือนธันวาคม-มกราคม	๗๕-๘๘%	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
เดือนกุมภาพันธ์	๗๕-๘๘%	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
ผู้ประเมิน		ผู้ประเมิน	
เดือนกันยายน-ตุลาคม	๗๕-๘๘%	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
เดือนธันวาคม-มกราคม	๗๕-๘๘%	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
เดือนกุมภาพันธ์	๗๕-๘๘%	ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลต้มทึบของงาน (ร้อยละ ๕๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ลำดับ ที่	ผู้ตั้งสมุดทรัพย์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระบบคุณภาพและค่าใช้จ่าย (D)			
				(A)	(B)	(C)	(E)
๑	นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี	ตัวชี้วัดที่ ๑ มาตรฐานของงาน	๙๘%	-	-	-	-
๒	นายสมชาย ใจดี	ตัวชี้วัดที่ ๒ มาตรฐานของงาน	๙๘%	-	-	-	-
๓	นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี	ตัวชี้วัดที่ ๓ มาตรฐานของงาน	๙๘%	-	-	-	-
๔	นายสมชาย ใจดี	ตัวชี้วัดที่ ๔ มาตรฐานของงาน	๙๘%	-	-	-	-
๕	นางสาวอรุณรัตน์ ใจดี	ตัวชี้วัดที่ ๕ มาตรฐานของงาน	๙๘%	-	-	-	-
รวม			๙๘%	-	-	-	-

หมายเหตุ ๑. ในกรณีมีการทำรายการหรือออกนักงานสำนักไม่ได้ปรึกษาและติดต่อไปให้ถูกต้องตามกำหนด หรือระบุตบสูญขึ้น ให้นำวิธีที่ศูนย์ทัศน์หรือข้อมูลเสนอในการพัฒนางานมาดำเนินการเป็นการ

ประเมินผลลัพธ์ของงานในรอบปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ แต่จะครุ่นคิดไปจนกว่าจะได้ผลลัพธ์จริงตามที่ควรที่จะได้ ให้เสนอในสัญญาศูนย์ทัศน์ที่ร่วมขอส่วนราชการและผู้รับผิดชอบที่ได้ตกลงไว้ อาจทำให้เป็นหลักฐานแบบท้ายแบบประเมินได้

๑.๙ หลักสูตรสอนการประมูล

ลำดับ ตัวชี้วัด	การประมูลตามห้อง ผลการดำเนินงาน	ผลการประมวลมนุษย์			คะแนนที่ได้ $(I) = \frac{(C) \times (H)}{A}$
		หลักฐาน/ตราบง្រៀត ^๔ គារតាំងរីករាយ (E)	ผลการประมวลអ្នក ^๕ (ຮោចពិបាយនៅលម្អិត (G))	ผลการประมวลមិន ^๖ (សង្គមដែលមិន (H))	
					๘๘

หมายเหตุ หลักฐาน/ตราบง្រៀតគារតាំងរីករាយ ធម្មមិន หลักฐาน/ការតាមធនធាន/ផែនការតាមធនធានដែលមានចំណាំ។ សត្វែមណិតត្រួវការងារតាមធនធានដែលបានរៀបចំដោយក្រសួងពេទ្យ។

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลกระทบ (ร้อยละ ๕๐)

ลำดับ รายการ	ชื่อหน้า (ร้อยละ)	ตัวแปรตัวฐาน กำหนดหัวง กำหนด ตัวแหนง	(A) (B) (C) (D)	ผลการประเมินต้นทาง ของผู้ประกอบ อาชีวกรรม/ชั่วเบื้อง ความสำเร็จ (ระดับ)	(E) (F) (G)	ผลการประเมิน ตามตราง ประเพิญ (ระดับ)	(H) = (B) x (G) ผลคะแนน ที่ได้ จากการประเมิน โดยบวกผล ตามตราง ประเพิญ
				ผลการประเมินต้นทาง	การประเมินตามทาง		
สมรรถนะหลัก							
๑. การมุ่งเน้นทรัพย์							
๒. การยึดมั่นความถูกต้องและจริงธรรม							
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน							
๔. การบริการเป็นเลิศ							
๕. การทำงานเป็นทีม							
สมรรถนะประจำสายงาน							
๑.							
๒.							
๓.							
๔.							
๕.							
รวม	๕๐						-

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างชื่อ-นามสกุล
 ผู้รับภาระและผู้ให้ภาระ โดยทั้งสองฝ่ายได้อ่านและทำความเข้าใจดังนี้
 ผู้ประเมิน และผู้รับภาระประเมิน ได้มีขอตกลงร่วมกันทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินผลกระทบทางสังคมที่เกิดจากกิจกรรมของผู้ประเมิน ให้กิจกรรมดำเนินต่อไปตามที่ได้ตกลงไว้ ตามที่ระบุไว้ในสัญญา
 เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. โดยผู้รับภาระประเมินขอให้ขอตกลงว่า จะนำงบประมาณที่ได้มาเป็นปัจจัยในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครบถ้วนและเพียงพอ สำหรับการประเมิน ตามที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประเมินขอให้ขอตกลงว่า ยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับภาระในปัจจุบัน และจะคงประโยชน์และประโยชน์ให้กับผู้รับภาระในอนาคต จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

(ผู้รับภาระประเมิน)
 ลงชื่อ.....
 (.....)

(ผู้ประเมิน)
 ลงชื่อ.....
 (.....)

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

- ๔.๓ ผลการประเมินโดยรวม
 ๔.๓.๑ รายงานว่า ได้ประเมินบทบาทของสถานศึกษา/ทุบปลังที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....
 (ผู้รับภาระประเมิน)
 ลงชื่อ.....
 (.....)

(ลงชื่อ).....
 (ผู้ประเมิน)
 ลงชื่อ.....
 (.....)

..... ពួករបស់ខ្លួន

()

ថ្វារ៉ាវណី

ପ୍ରକାଶକ

(၁)	(၂)	(၃)	(၄)
မြန်မာနိုင်ငြချေမှုပါတီ	မြန်မာနိုင်ငြချေမှုပါတီ	မြန်မာနိုင်ငြချေမှုပါတီ	မြန်မာနိုင်ငြချေမှုပါတီ
မြန်မာနိုင်ငြချေမှုပါတီ	မြန်မာနိုင်ငြချေမှုပါတီ	မြန်မာနိုင်ငြချေမှုပါတီ	မြန်မာနိုင်ငြချေမှုပါတီ

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประชุมฯ

<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประชุมให้ทราบแล้ว	<input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประชุมแล้ว	<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประชุมแล้วเมื่อวันที่.....
ลงชื่อ..... (.....)	ลงชื่อ..... (.....)	ลงชื่อ..... (.....)
สำหรับ.....	สำหรับ.....	สำหรับ.....
.....

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บ้านกับบัญชาแห่งอุปนิปัป (ถ้ามี)

<input type="checkbox"/> เห็นชอบกับผลการดำเนินการที่ประชุมฯ	<input type="checkbox"/> มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์การบริหารงานควรได้คุณภาพนิ่งๆ ให้ผู้คน..... ๒. สมควรแก้ไข ควรได้คุณภาพนิ่งๆ ให้ผู้คน..... รวมทั้งหมดที่ควรได้คุณภาพนิ่งๆ ให้ผู้คน.....
ลงชื่อ..... (.....)	ลงชื่อ..... (.....)
สำหรับ.....	สำหรับ.....
.....

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการลับบัญชีทางการบัญชีและเอกสารบัญชีของผู้รับผิดชอบงานส่วนห้องกิจ

- เห็นชอบงบประมาณเบิกจ่ายเบิกจ่าย ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๔ หรือ ผู้บังคับบัญชาหนึ่งปี ตามส่วนที่ ๗
 มีความเห็นเดียวกัน ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยละ เนื่องจาก.....
๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยละ เนื่องจาก.....
รวมคะแนนที่ควรได้รับ ร้อยละ

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อปท.
ประชานักกรรมการล้วนภาระเงิน俸禄การประจำที่ตั้งงานฯ
วันที่.....

ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.

- เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการเบิกจ่ายเบิกจ่ายตามของสำราษกรหักภาษีเงินได้ของงานส่วนห้องกิจ
 มีความเห็นเดียวกัน ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยละ เนื่องจาก.....
๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยละ เนื่องจาก.....
รวมคะแนนที่ควรได้รับ ร้อยละ

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง นาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อปท.
วันที่.....

(ตัวอย่าง)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการหรือหนังงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประวัติราชการ แหล่งที่มา)

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๒
 ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒..

ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน X XXXXX XXXXX XXXX	ชื่อ-นามสกุล นายศักดา ชูวงศ์ ตำแหน่งประธานาธิบดี
ระดับ ชำนาญการ	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง X XXXX XXXX XXXX
งาน.....	สำเนา/ kop. สิ่งที่ปฏิบัติ.
ผู้ประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน X XXXXX XXXXX XXXX	ชื่อ-นามสกุล นายอุดร ศุภารวิภาต ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
ตำแหน่งประมวล พัฒนาการ	สำเนา/ kop. สิ่งที่ปฏิบัติ.

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลตัวอย่างงาน (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มกระบวนการประเมิน

ลำดับ ที่	ผู้ตั้งมูลทุนของงาน	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ดำเนินการ (ร้อยละ)	รวมค่าบริษัทและค่าใช้จ่าย (บาท)			
				(A)	(B)	(C)	(D)
๑	ระบบหักบี้ยนประกันชีวภาพอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละของกิจกรรมในระบบเพียง ประวัติ ก.พ.๗ ในระบบ LHR มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปั๊บๆ	๑๙๕	๔๐	๔๕	๙๐	๑๐๐
๒	แผนอัตรากำลังปั้นประศึกษา พ.๖๘ ประสีกิกัด	ร้อยละของผู้ที่ผ่านเกณฑ์คะแนนในการ ประเมินค่างาน	๑๙๕	๔๐	๔๐	๖๐	๘๐
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	จำนวนข้อราชการที่มีการจัดทำข้อตกลงการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒/๔๕๖๓ ผลลัพธ์จึงภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๓	๑๙๐	๔๐	๔๐	๖๐	๘๐
		รวม	๗๙๐	-	-	-	-

หมายเหตุ ๑. ในกรณีที่ราษฎรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น ให้นำวิสัยทัศน์หรือขอเสนอในการพัฒนางานมา García

ประเมินผลตัวอย่างงานในรอบการประเมินครั้งนี้ และครุ่นคิดไปจนกว่าจะได้ผลลัพธ์จริงตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือขอเสนอ
๒. กรณีที่ “ผู้ตั้งมูลทุนของงาน” หรือซึ่ง “ตัวตั้ง” ทางผู้นำสามารถตรวจสอบได้พร้อมทันที อาจนำไปเป็นหลักฐานหนทางน้ำได้

๑.๙ หลักสิทธิ์ของบุคคลที่ได้รับการประเมิน

ลำดับ ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E)	การประเมินตนเอง		ผลการประเมินฯ ของผู้ประเมินฯ (ระดับคะแนน) (H)	ผลการประเมินฯ (ระดับคะแนน) (G)	คะแนนที่ได้ (๑๕)
		หลักฐาน/ตัว旁證 ความสำเร็จ (F)	หลักฐาน/ตัว旁證 ความสำเร็จ (G)			
๓	๙๐	๓. แผนอัตรากำลังสำเร็จ ๒. บัญชีคงเหล้าปฏิรักษาร่องท่อระบายน้ำ และถังจุจาง ๓. ป้อมในระบบศูนย์บริการซ้อมศูนย์คลังห้องถังน้ำแห่งชาติ (LHR) ว่าสำนักงานกรองระบายน้ำตราช้าง อัตราภายนอก ๔๖%		๓	๓	๓
๔	๗๐	๔. ประสานเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้รับผิดชอบติดตาม ๕. ประสานเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้รับผิดชอบติดตาม ๖. ประสานเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้รับผิดชอบติดตาม ๗. ประสานเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้รับผิดชอบติดตาม		๔	๔	๔
๕	๗๐	๕. ประสานเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้รับผิดชอบติดตาม ๖. ประสานเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้รับผิดชอบติดตาม		๔	๔	๔

หมายเหตุ หลักสิทธิ์ที่ไม่ได้รับการประเมินค้างงานไปในกรณีที่มีสาเหตุทางกายภาพ หรือสาเหตุทางจิตใจ ไม่สามารถประเมินได้ แต่ถ้าหากได้รับการประเมินแล้วแต่ไม่ได้รับผลลัพธ์ที่ดี ให้กลับสู่การประเมินใหม่ หรือยกเว้นได้ แต่ถ้าหากได้รับผลลัพธ์ที่ดี ให้กลับสู่การประเมินใหม่ได้

ส่วนที่ ๒ การประชุมเชิงตัวต่อตัว (ร้อยละ ๓๐)

(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	(H)	คะแนนนิ่ง ที่ได้ $(H) = \frac{(B) \times (G)}{๕}$	ผลคะแนนนิ่ง ของผู้ประเมิน (ระดับที่บ)	ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับที่บ)	ตามตาราง ประเมินที่บ	คะแนนนิ่ง ที่ได้	ผลคะแนนนิ่ง ของผู้ประเมิน (ระดับที่บ)	
								สมรรถนะ	ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด	ดำเนินการ/ ตัวบ่งชี้	ผลการประเมิน (ระดับที่บ)	ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับที่บ)	ที่ได้	
สมรรถนะหลัก														
๑. ภาระงานที่คล่องตัวมาก	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๒. ภาระดูแลในความถูกต้องและจริงธรรม	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๓. គุฒนาศักยภาพ	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๔. คุณภาพในการแก้ไขปัญหา	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๕. การบริการเป็นเลิศ	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๖. การทำงานเป็นทีม	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
สมรรถนะประจำสายงาน														
๗. การนำเสนอให้เห็นภาพรวมในการตั้งรับ	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๘. การติดตามและประเมินผล	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๙. การสื่อสารและอธิบายข้อมูลทางกฎหมาย	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๑๐. คุณภาพเชิงคุณภาพของผลิตภัณฑ์	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
รวม	๓๐							-	-	-	-	-	-	๔๕๘๐

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประมีนผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างท่านผู้อำนวยการ นายศักดา ชูวงศ์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “ผู้ประมีน” ต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้ประมีน” ผู้รับการประมีน กับชื่อ-นามสกุล _____ นายอดิศร สุนทรภิวัฒน์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด ผู้ประมีน และผู้รับการประมีน ได้มีขอตกลงร่วมกันกำหนดการปฏิบัติงาน ประจำรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยผู้รับการประมีนเป็นผู้ติดตามให้ก็ต่อไปนี้ที่ต่อไปนี้เรียกว่า “ผู้รับการประมีน” ในข้อตกลงนี้ จึงมุ่งเน้นปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด ตามที่ได้กำหนดไว้ แต่ถ้าหากผู้รับการประมีนไม่สามารถดำเนินการตามที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประมีนขอให้ข้อตกลองว่า ยังคงให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประมีน ตลอดจนประมีนผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปรดใช้สถานที่ติดต่องานนี้ไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบที่ออกลงมาอย่างถูกต้องและแม่นยำ จึงถึงเวลาที่ไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ _____ ศักดา (ผู้รับการประมีน)	ลงชื่อ _____ อดิศร (ผู้ประมีน)
(นายศักดา ชูวงศ์)	(นายอดิศร สุนทรภิวัฒน์)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	
วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗	

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประมีน

๔.๑ ผู้ผลการประมีนทั้งสองว่า ได้ประมีนตนตามเอกสารหรือหลักฐาน/ตราประทุมอยู่จริง ซึ่งพิจารณาอย่างถูกต้องและแม่นยำ

ลงชื่อ _____ ศักดา (ผู้รับการประมีน)	ลงชื่อ _____ อดิศร (ผู้ประมีน)
(นายศักดา ชูวงศ์)	(นายอดิศร สุนทรภิวัฒน์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗	

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

รายการ	คุณภาพ (ร้อยเปอร์เซนต์)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ผลการประเมิน ระดับผลกระทบ
๓. ผลสัมฤทธิ์ของ การประเมินศักยภาพ	๗๐	๕๕	<input type="checkbox"/> ดี๑๘ <input checked="" type="checkbox"/> ดี๙๖ <input type="checkbox"/> พอ๑๘
๔. การประเมินศักยภาพ	๗๐	๗๕.๘๐	<input type="checkbox"/> ดี๑๘ <input type="checkbox"/> พอ๗๑
	๗๘	๑๐๐	<input type="checkbox"/> ต่ำ๐๘๘ <input type="checkbox"/> ต่ำ๐๘๐

ลงชื่อ..... อธิบาย.....
(ผู้ประเมิน)

นายอุดร ลูกธิราชา ()

ตำแหน่ง..... พัฒนาครุภัณฑ์

วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

การดำเนินการโดยร่วมกับหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ลือชื่อชั้นนำ (ก)	วิธีการพัฒนา ๑๗๙	จัดทำโครงการพัฒนาชาระบบ แบ่งการ ใช้อิฐปูนหิน
การดำเนินการโดยร่วมกับหน่วยงานที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่ลือชื่อชั้นนำ (ก)	วิธีการพัฒนา ๑๗๙	จัดทำโครงการพัฒนาชาระบบ แบ่งการ ใช้อิฐปูนหิน

ส่วนที่ ๖ การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลของประเทศไทย

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานบุคคลในประเทศไทยให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

<p><input type="checkbox"/> ๒. ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p> <p>(๑) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p> <p>(๒) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p> <p>(๓) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p> <p>(๔) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p> <p>(๕) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p> <p>(๖) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p> <p>(๗) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p> <p>(๘) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านบุคคลของประเทศไทย</p>	<p>๑๗๐</p> <p>๑๗๑</p> <p>๑๗๒</p> <p>๑๗๓</p> <p>๑๗๔</p> <p>๑๗๕</p> <p>๑๗๖</p> <p>๑๗๗</p> <p>๑๗๘</p>
---	--

ส่วนที่ ๗ ประเมินผลและประเมินภาระทางบุคคล (คำขอ)

๑. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๙
๒. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๐
๓. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๑
๔. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๒
๕. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๓
๖. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๔
๗. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๕
๘. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๖
๙. ประเมินภาระทางบุคคลของบุคลากรในประเทศไทย ๑๗๗

นางสาวอรุณรัตน์ ใจมีดี
ตำแหน่ง : ผู้ช่วยครุภัณฑ์
นิตยสาร : นิตยสารวิชาชีพ
ผู้ติดต่อ : นิตยสารวิชาชีพ

นายสมชาย ใจดี
ตำแหน่ง : ผู้ช่วยครุภัณฑ์
นิตยสาร : นิตยสารวิชาชีพ

นายสมชาย ใจดี

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของคณะกรรมการลั่นกรองการประมีนผลการปฏิบัติงานของสำราษฎร์ฯหรือผู้แทนสหท่องถิน

- เท่านข้อบกบังคับและแนบทองว่า ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๔ หรือ ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบเป็น ตามส่วนที่ ๗
 มีความเห็นดังต่อไปนี้ ๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ ๖๗%
 ๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ ๖๗%
 รวมคะแนนทั้งหมดได้ร้อยเปอร์เซนต์

นางสาว โศภิวดี แม่มา ก.
 ตำแหน่ง ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลอันดับสอง
 ประชานกรรมการลั่นกรองการประมีนผลการปฏิบัติงานฯ
 วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๕ ผลการพิจารณาของหมาย อบจ./หมายเหตุเหตุรี/หมาย อบต.

- เท่านซึ่งบ่งบอกความเห็นของคณะกรรมการลั่นกรองการประมีนผลการปฏิบัติงานของสำราษฎร์ฯหรือผู้แทนสหท่องถิน
 มีความเห็นดังต่อไปนี้ ๓. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ ๖๗%
 ๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยเปอร์เซนต์ ๖๗%
 รวมคะแนนทั้งหมดได้ร้อยเปอร์เซนต์

คงสืบ
 บัญชี
 (นายบุญรักษา ใจดี)
 ตำแหน่ง นำยกอ่องคำริหารส่วนตำบลอันดับสอง
 ประชานกรรมการลั่นกรองการประมีนผลการปฏิบัติงานฯ
 วันที่ ๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

คำอธิบาย
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นแบบประเมินผลฯ ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. 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 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 ของปีถัดไป 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 รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าสำนักปลัด หรือให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานสาธารณสุข และแต่กรณี

- ตำแหน่งประเภท หมายถึง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภททั่วไป อำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป
- ระดับ หมายถึง ระดับของตำแหน่งประเภทได้ประเภทหนึ่ง เช่น ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติงาน

- เลขที่ตั้งหนัง หมายถึง เลขที่ตั้งหนัง 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
ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ผู้รับการประเมินบันทึกหรือระบุข้อมูลของผู้ประเมิน ได้แก่

- เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุล ของผู้ประเมิน
- ตำแหน่ง หมายถึง ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
- ตำแหน่งประเภท หมายถึง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภท
อำนวยการท้องถิ่น

- ระดับ หมายถึง ระดับของตำแหน่งประเภทได้ประเภทหนึ่ง

- 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 และ
ครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

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

- น้ำหนัก หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของ
ตัวชี้วัดแต่ละตัว โดยมีหน่วยเป็นร้อยละ ค่าน้ำหนักร่วมกันแล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๑๐ หรือร้อยละ ๕๐
แล้วแต่กรณี

- ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย หมายถึง ระดับค่าคะแนน ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์ให้
คะแนนที่ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินตกลงร่วมกันกำหนดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 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 ที่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย
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 หลังสื้นรอบการประเมิน

- ลำดับตัวชี้วัด หมายถึง ลำดับตัวชี้วัดที่กำหนดตามข้อ ๑.๑ เมื่อครั้งก่อนเริ่มรอบการประเมิน
 - ผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด หมายถึง ระดับค่าเป้าหมายที่ผู้รับการประเมินทำสำเร็จ
 - หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่ผู้รับการประเมินแสดงยืนยันต่อผู้ประเมินว่า ที่ผู้รับการประเมินได้ประเมินผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด โดยมีหลักฐาน/เอกสารได้เป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินผลตนเอง

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

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมิน โดยการเทียบกับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด (D)

- คะแนนที่ได้ หมายถึง การนำผลคะแนนที่ได้มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดคำนวณจาก

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

๔

๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน เมื่อเปรียบเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะที่กำหนด โดยก่อนเริ่มรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมินกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

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

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปகครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป มีการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

(๓) สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปகครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น 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 หรือข้อมูลเชิงประจักษ์หรือค่าทางสถิติที่เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือวัดหรือตัวบ่งชี้อက์ส์กระบวนการดำเนินงานและการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินใช้ประเมินตนเอง 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 การนำผลคะแนนที่ได้จากตารางเปรียบเทียบมาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดคำนวณจาก

$$\text{สูตร} = \frac{\text{ค่าน้ำหนัก} \times \text{คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ}}{5}$$

๔. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

๕. ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

- ผลการประเมินตนเอง ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับรองผลการประเมินตนเอง และเอกสาร หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ

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

- ระดับผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินระบุระดับผลการประเมิน โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ

๖. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

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

๗. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

เมื่อสิ้นรอบการประเมินในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแจ้งผล การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๘. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) เป็นผู้พิจารณา และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน ปฏิบัติงาน ก่อนนำเสนอดคณกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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