



ที่ สร ๐๐๒๓.๖/๑ แบบที่ ๑

สำนักงาน ก.พ.ช.สุรินทร์
ภาคกลางจังหวัดสุรินทร์
ถนนหลักเมือง สร. ๗๒๐๐๐

มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศ ก.พ.ช. สุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
แห่งใหม่เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๘) พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน นายอธิบดี ทุกอัตรา (ยกเว้นอัตราพนักงานรักษาความสงบเรียบร้อย และหัวหน้าส่วนราชการ)

สังฆ์ธรรมชีวัน ๑. ประกาศ ก.พ.ช. สุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓
เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มติเห็นชอบให้ประกาศ ก.พ.ช. สุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีเนื้หาสาระดังกล่าวด้วย
ก. พ. เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
(ฉบับที่ ๒) พ.ก.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจุบัน
ในข้อ ๓๗๔ แห่งประกาศฯ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาลดังกล่าว ให้มีมาตรา
เทศบาลจัดทำแบบประเมินผล ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบที่คุณภาพสูงสุดและมีมาตรฐาน
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ให้แก่เทศบาลจังหวัดสุรินทร์ โดยให้เริ่มใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้แต่งตั้งรอบการประเมินครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ –
๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งเทศบาลดำเนินพื้นที่ทราบและโปรดประกาศให้ทราบโดยทั่วถัน
พร้อมทั้งถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป สำหรับเทศบาลเมืองสุรินทร์ให้คำแนะนำดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายไกรสร คงยงค์)

ผู้อำนวยการส่วนท้องถิ่นสุรินทร์

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กสอ.จ.สุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ๑๐๐๐๐

โทร. ๐๕๕-๗๑๗๗๗๗๔-๕ ต่อ ๑๑ www.surinlocal.go.th

ผู้ประสานงาน นายนันทน์ บุญสัน โทร. ๐๘๑-๓๑๗-๗๙๐๗



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเมืองหัวตู่กูริบาร์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการพัฒนาบทบาทส่วนพระองค์ ดังนี้ ให้ยกเว้นที่
และเพื่อป้องกันการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕๙) พ.ศ. ๒๕๖๔ เที่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบูรณ์ต่องานของหน่วยงานเทศบาล ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำคัญในการประเมินผล
การปฏิบูรณ์ต่องานของหน่วยงานครุและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดียวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อน
และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประปาหัวไว้ และประเมินภาระการให้คำมั่นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และ
เพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นธรรม ประชอบกับ เพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบูรณ์ต่องานของ
พนักงานเทศบาลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอัภิญญาตามความในมาตรา ๗๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางหนังสืองานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้กับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๓ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๓๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ
ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๓๓ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๓๓ เห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศให้เวียดนาม “ประกาศคณะกรรมการพัฒนาเทคโนโลยีชั้นนำดิจิทัล เรื่อง หลักกฎหมายและเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๑๙ ข้อ ๓๒๐ ข้อ ๓๒๑ ข้อ ๓๒๒ แล้วข้อ ๓๒๓ ให้ยกเลิกความในเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดียวกันการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๕) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๖๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้สู่ประเมินตามชื่อ ๓๓๓ มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน เพื่อให้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การรุ่งใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทุกบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น”

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

“ข้อ ๓๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้ มีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

“ข้อ ๓๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของการ ให้มีสัดส่วนหนักหักอ่อน ๘๐% โดยประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประทับตัว หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครึ่ง กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมี การเสนอ วิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนาดังกล่าว มากำหนดเป็น องค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนี้ และครั้งต่อไปนกาว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด ที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนหนักหักอ่อน ๑๐% ให้ประเมิน จากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดที่แนบท้ายที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

กรณีดำเนินงบประมาณบริหารห้องถัง แล้วดำเนินงบประมาณบริหารห้องถัง ให้ประเมิน สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะปัจจุบัน จำนวน ๕ สมรรถนะ

กรณีดำเนินงบประมาณบริหาร และดำเนินงบประมาณทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะปัจจุบันงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหนังานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคุณบัณฑุ์ของแต่ละ องค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

“ข้อ ๓๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้า ส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตามข้อ (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด เป็นผู้ประเมิน

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาการซึ่งการ แทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนจังหวัด หรือองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกเทศมนตรี หรือนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกองค์กรบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินตนสักครั้ง

กรณีพนักงานเทศบาลได้โอนหรือย้ายหลักวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้สู่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลสักครั้งเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลผู้นั้น แล้วเข้าสู่ส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานที่แก้ไของค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์กรบริหารส่วนตัวบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เป็นสักครั้งใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตาม ข้อ ๓๒๔

๔๙ ๓๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ภายใต้เงื่อนไขข่ายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานเทศบาลในสักครึ่งทราบโดยทั่วไป

(๒) ในแหล่งรวมการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดระยะเวลาดำเนินการ ร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตัวแทน และระดับรวมทั้ง กำหนดเพดานกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรภูมิ สัดส่วนค่าบ้านที่ และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากการบันลงคล่อง เป็นหลักก่อนในคราวที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดที่ได้วิธีนี้ หรือพยายามที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจยกเว้นตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแหล่งรวมการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือการขยายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพุ่มพิริกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำภาระใดภาระที่เหลือเชื่อมงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินเพดานกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓๓ ประจําผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้หน่วยงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินพึงก่อความเสียหาย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหนึ่งไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกสินกร ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอท่องากเทศมนตรีพิจารณา

(๑) ให้เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นเป็นที่ เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานผลการปฏิบัติงานในรอบการ ประเมินต่อไปได้ยิ่งขึ้น"

"ข้อ ๓๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล มีหน้าที่ พิจารณาลั่นกรองผลคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือ ตัวชี้วัด ที่สำคัญไว้ประกอบการประเมิน แล้วส่งความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็น ธรรมของ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตามที่ คณะกรรมการฯ กำหนด และระดับ ตามที่ ประกาศด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกว่าอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จ้างงานไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

หนึ่งคน เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นในเทศบาล ด้วยที่ได้"

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายกิจสุร พจน์ล้ำ)

ผู้อำนวยการสำนักสุรินทร์

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของช้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับสำนักงานบริหารท้องถิ่น และองค์กรปกครองท้องถิ่น)

รอบการประเมิน

- ครึ่งที่ ๑ วันที่ ๑ ถึงวันที่ ๕, ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้ประเมิน:
 ครึ่งที่ ๒ วันที่ ๖ ถึงวันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ผู้ประเมิน:

ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน สำหรับผู้ประเมิน	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง.....
สำเนาหนังสือเดินทาง ประจำตัว	ระบุตัว..... ใช้ชื่อตัวนำสืบ.....
สำเนาหนังสือเดินทาง ประจำตัว	สำเนาหนังสือเดินทาง ประจำตัว.....
ผู้รับคะแนน	
เลขประจำตัวประชาชน สำหรับผู้ประเมิน	ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง.....
สำเนาหนังสือเดินทาง ประจำตัว	ระบุตัว..... สำเนาหนังสือเดินทาง ประจำตัว.....

ส่วนที่ ๓ กางรูปแบบบัญชีรายรับ-จ่าย (ร้อยละ ๗๐)

๑.๓ โภณ์รัมรุษาการบุรณะ

หมายเหตุ ๑. ไม่กรณีที่ร่างกฎหมายดังนี้ได้รับการลงนามโดยกิริยาของผู้ใดก็ตามที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยในส่วนราชการ

ประยุทธ์จะต้องลงมาในราก柢การประชุมครั้งนี้ แต่ครั้งนี้ต้องไปงานน้ำร่วมกับรัฐมนตรีว่าการที่เสียบุรีสีเขียว

๓๒. กรณีของ “ผลลัพธ์ที่เรียกว่า ‘กวน’” หรือของ “คุณร่วง” ทางการค้าจะต้องดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนด

๑๒๔ หลักสุลตันบูรพาทบุรฉัตร

ก็ตามที่ได้กล่าวไปแล้วว่า ความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับความสุขนั้น ไม่ใช่ความสุขทางด้านภายนอก แต่เป็นความสุขทางภายใน คือความสุขที่ได้รับจากการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการที่สุด ไม่ใช่ความสุขทางภายนอก ที่มาจากการติดต่อสื่อสาร หรือการซื้อขาย ที่ไม่ได้มาจากความต้องการภายใน แต่เป็นผลของการติดต่อสื่อสาร หรือการซื้อขาย ที่ไม่ได้มาจากความต้องการภายใน

ส่วนที่ ๒ การประชุมคณะกรรมการ (ร้อยละ ๓๐)

ลำดับ รายการ	ชื่อ ผู้นำ (ร้อยละ)	พัสดุทั่วไป ตามมาตรฐานทั่วไป การประชุมทั่วไป	ระดับสมรรถนะสำคัญ		ค่าเบี้ย ทั้งสิ้น	ค่าเบี้ย ตามมาตรฐาน มาตรฐานทั่วไป มาตรฐานทั่วไป (ร้อยละ)	ผลิตภัณฑ์ ที่ได้ (H) = $\frac{(B) \times (G)}{E}$
			ผลการประเมิน หลักฐาน/คำจำกัด ความต้องการ (C)	ผลการประเมิน ความต้องการ (D)			
สมรรถนะหลัก							
๑. การนำผลลัพธ์ที่ได้							
๒. การใช้ต้นทุนในการลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไร							
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน							
๔. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ							
๕. การทำงานเป็นทีม							
สมรรถนะเชิงปริมาณ							
๑. ภาระเป็นผู้ดำเนินการประสิทธิภาพ							
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ							
๓. ความต่อเนื่องในการพัฒนา							
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์							
รวม	๓๐						

ส่วนที่ ๓ รื้อถอนการประมงและการบุกรุกบริเวณ

ผู้อุตสาหกรรมการประมงและการปั๊มน้ำด้วยเครื่องจักรชั้นนำ จัดตั้งร่วมกับ "บริษัทฯ" ดำเนินการในประเทศไทย สำหรับการค้าขายส่งและจัดจำหน่ายเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการประมงและการปั๊มน้ำด้วยเครื่องจักร ให้แก่ลูกค้าทั่วโลก ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ บริษัทฯ มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่หลากหลาย ทั้งในด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือ บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าทุกท่าน ด้วยการให้บริการที่ดีเยี่ยมและมีคุณภาพ ตลอดจนการสนับสนุนทางเทคนิคและเชิงพาณิชย์อย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ หวังเป็นอย่างยิ่งที่จะสามารถสนับสนุนและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจไทยให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยความสามารถและศักยภาพที่ได้รับมาจากการลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัย

ก็เป็นเช่นนั้น แต่ในวันนี้ ท่านได้รับการบูรณะอย่างดีเยี่ยม ท่านได้รับการบูรณะอย่างดีเยี่ยม ท่านได้รับการบูรณะอย่างดีเยี่ยม

พิชัยสารคุณ

๕๖๓ ผลการประชุมคณะกรรมการ
ก้าวหน้าท้องถิ่น ครั้งที่ ๑

กิจกรรมการเรียนรู้ที่ ๑๔ หัวข้อ คุณธรรมในสังคมไทย

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ราชการท้องถิ่นที่ขอรับ

- เก็บข้อมูลที่เกี่ยวกับความเสี่ยงของภัยธรรมชาติ ด้วยวิธีสำรวจ ประเมินความเสี่ยงทางภัยธรรมชาติ หรือ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนที่๕
 มีความเห็นเดียวกัน ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์ที่ชัดเจน ควรได้คัดแยกภัยธรรมชาติ ๒. ผลกระทบต่อชีวิต สุขภาพ ทรัพยากรบุคคล ๓. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ๔. ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๕. ผลกระทบต่อสังคม ๖. ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

รวมอยู่ในที่ว่าด้วยภัยธรรมชาติครั้งที่รับรอง

ลงชื่อ _____
(ลงชื่อผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนที่๕)

ตำแหน่ง ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อช.ท.
ประธานกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ
ผู้ที่_____

ส่วนที่ ๖ ผลการติดตามของนาย อบจ./นายาทนาคมนตรี/นายา อบต.

- เก็บข้อมูลตามที่กำหนดของภัยธรรมชาติ ด้วยวิธีสำรวจ ประเมินความเสี่ยงทางภัยธรรมชาติ หรือพัฒนาศักยภาพท้องถิ่น
 มีความเห็นเดียวกัน ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์ที่ชัดเจน ควรได้คัดแยกภัยธรรมชาติ ๒. ผลกระทบต่อชีวิต สุขภาพ ทรัพยากรบุคคล ๓. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ๔. ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๕. ผลกระทบต่อสังคม ๖. ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ลงชื่อ _____
(ลงชื่อผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่มีอำนาจส่วนที่๕)

ตำแหน่ง นายา อบจ./นายาทนาคมนตรี/นายา อบต.
ผู้ที่_____

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ พนักงานรุฐาห์ทางด้วยภารกิจพิเศษ)

รอบการประเมิน

- ครึ่งปี ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
 ครึ่งปี ๒ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ผู้บุกรุกประจำปี		ผู้บุกรุกประจำปี	
เด็กประชารัฐประจำปี	ชื่อ-นามสกุล.....	เด็กหน่อ	ชื่อ-นามสกุล.....
ดำเนินการประจำเดือน	รายเดือน.....	เด็กที่ทำให้ฟู	เด็กที่ทำให้ฟู.....
จำนวน	ล้วนเป็น.....	ล้านบาท	ล้านบาท.....
ดำเนินการประจำเดือน	ผู้บุกรุกประจำเดือน.....	ดำเนินการประจำเดือน	ผู้บุกรุกประจำเดือน.....
เด็กประชารัฐประจำเดือน	ชื่อ-นามสกุล.....	เด็กหน่อ	ชื่อ-นามสกุล.....
จำนวน	ล้วนเป็น.....	เด็กที่ทำให้ฟู	เด็กที่ทำให้ฟู.....

หัวข้อที่ ๑ การประชุมมีนพสส.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (รอบต่อไป)

๑๗๔

๓. ไม่กรอกข้อมูลชัดเจน หรือพิมพ์ภาษาไทยไม่ถูกต้อง ไม่ใช้รูปแบบการกรอกที่ได้รับแจ้งมาทางอีเมล ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการตามที่ได้รับแจ้งมา

ประยุทธ์จึงต้องการที่จะบังคับใช้กฎหมายนี้อย่างเข้มงวด แต่เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2562 ศาลฎีกากล่าวว่า “กฎหมายดังกล่าวเป็นกฎหมายที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย” จึงได้ยกเว้นอำนาจใช้บังคับไป

๑๒๔ หนังสือธรรมดาการทุนประชุม

ก็ต้องการให้เป็นไปตามที่ต้องการ แต่ในความจริงแล้ว มนุษย์ไม่สามารถทำให้สิ่งใดเป็นไปตามที่ต้องการได้

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลกระทบ (ร่องรอย ๕๐)

ลำดับ กิจกรรม	ชื่อหน่วย ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน คุณภาพ	วัสดุที่ ต้องการ สำหรับ การประเมิน	ระดับผลกระทบที่คำนวณ		ค่า百分 ที่ได้ ตามตาราง ประเมิน	ผลลัพธ์ ที่ได้ $(H) = \frac{(B) \times (G)}{C}$
			การเปลี่ยนแปลง	ผลการประเมิน		
กิจกรรม	ตัวแย่ง	หลักฐาน/พิสูจน์	ผลการประเมิน (ระดับ)	ผลการประเมิน (ระดับ)	(E)	(G)
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
สมรรถนะหลัก						
๑. การบูรณาการเทคโนโลยี						
๒. การยึดมั่นความถูกต้องและเชื่อมโยง						
๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน						
๔. การบริการเป็นเลิศ						
๕. การทำงานเป็นทีม						
สมรรถนะรอง						
๖. ความตระหนักรู้ทางอาชญากรรม						
๗. ความตระหนักรู้ทางอาชญากรรม						
๘. ความตระหนักรู้ทางอาชญากรรม						
๙. ความตระหนักรู้ทางอาชญากรรม						
๑๐. ความตระหนักรู้ทางอาชญากรรม						
รวม					๕๐	

ก็ต้องการให้เป็นไปตามที่ต้องการ แต่ก็ต้องยอมรับว่า ไม่ใช่เรื่องง่าย

ซึ่งต้องได้รับการประมวลผลแล้วก็จึงสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ แต่ในปัจจุบันนี้ ไม่สามารถดำเนินการได้โดยทันที แต่ต้องรอเวลาอย่างน้อยสัก 1-2 ปี จึงจะสามารถนำผลลัพธ์มาใช้ได้ ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมให้ดีๆ ก่อนที่จะนำผลลัพธ์มาใช้ แต่ในทางกลับกัน การวางแผนและเตรียมความพร้อมที่ดีจะช่วยให้เราสามารถนำผลลัพธ์มาใช้ได้เร็วขึ้น และลดภาระในการดำเนินการในระยะยาว

କର୍ତ୍ତାଙ୍କ ପରିମାଣରେ ଉପରେ ଏହାର ଅନୁଭବ କରିବାକୁ ପରିଚାରିତ କରିଛି ।

ଶ୍ରୀମତୀ କଣ୍ଠମାତ୍ରା ପ୍ରକଳ୍ପିତ

ପ୍ରକାଶନ କମିଶନ

๔๒ ผลการประเมินภาระทางกายภาพ

ผลการประเมินภาระทางกายภาพ			
รายการ	คะแนน (%)	มาตรฐาน (%)	รุ่นเดียวกัน
๑. การลุกนั่งยกของ笨重	๕๐		<input type="checkbox"/> ดีที่สุด <input type="checkbox"/> ดีบ่
๒. การปรับเปลี่ยนอิฐหิน	๘๐		<input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดี
๓. ต้องยกเข้าบานได้	๑๐		<input type="checkbox"/> พอใช้ <input type="checkbox"/> ต้องยกเข้าบานได้ยาก

ผู้ประเมิน (ลงนาม)

ผู้ประเมิน (ลงนาม)

ส่วนที่ ๔ ผลการประเมินภาระทางกายภาพตามภาระทางกายภาพ

ผลการประเมินภาระทางกายภาพตามภาระทางกายภาพ			
รายการ	คะแนน (%)	มาตรฐาน (%)	รุ่นเดียวกัน
ผลลัพธ์ที่ออกจากการวัดภาระทางกายภาพ			

กิจกรรมที่นักเรียนต้องการได้รับในชั้นเรียนคือ การเรียนรู้ทักษะที่สำคัญ

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของคณะกรรมการลั่นกรองการประชุมทางการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือหน่วยงานที่จัดขึ้น

- เรียบเรียงเป็นแบบแผนอย่างดี ถูกต้องตามที่ควรจะมี หรือ ผู้บังคับบัญชาหมายเหตุเป็นอย่างดี
 มีความเข้มแข็งมากต่อการตั้งเป้า ๓ ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตามวัตถุประสงค์ ของแต่ละหน่วยงาน ควรได้คิดและรับรอง
๒. สมรรถนะ ควรได้ประเมินร่วมกัน ให้เห็น
ร่วมกันนั้นที่ควรได้รับการรับรอง

จึงขอ

(.....)

ดำเนินการ ปลัด อบจ./ปลัดเทศบาล/ปลัด อบต.

ประจำการร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิในการปฏิบัติงาน

ดูแล

ส่วนที่ ๖ ผลการพิจารณาของนาย อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

- เห็นชอบความเห็นของคณะกรรมการลั่นกรองการประชุมทางการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือหน่วยงานที่จัดขึ้น
 มีความเห็นเดอกต้าร์ ๓ ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน ควรได้คิดและรับรอง
๓. สมรรถนะ ควรได้ประเมินร่วมกัน ให้เห็น
ร่วมกันนั้นที่ควรได้รับการรับรอง

จึงขอ

(.....)

ดำเนินการ ปลัด อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

ดูแล

(ตัวอย่าง)

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครุภารกิจหรือหน่วยงานส่วนราชการ
(ตัวอย่างตัวบทประเมินประมวลวิชาการ แหล่งที่มา: [])

ร่องการประเมิน

- ศรีสุริ ๑ วันที่ ๓ ดุลความไม่สงบ ๕๙ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓
 ศรีสุริ ๒ วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ๕๙ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓..

ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน X XXXXX XXXXX XXXX	ชื่อ-นามสกุล นางสาวกานดา บุญเรือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ระดับ เอกอัครราชทูต เลขที่ติดตามหน้า X X XXXX XXXXXX
จำนวน	ส่วนราชการฝ่ายอิทธิพลฯ สำนัก/กอง สำนักปลัด
ผู้ประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน X XXXX XXXXXX XXXX	ชื่อ-นามสกุล นายอนุเดช ศุภวนิเวศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ระดับ เอกอัครราชทูต สำนัก/กอง สำนักปลัด

(१०) अस्त्रावधारणा विकास का उत्तम उद्देश्य है।

ପ୍ରକାଶନ କମିଶନ

ลำดับ ที่	ผู้ต้องหาที่จับกุม	พิรุณวิธี	ผู้ช่วย	น้ำหนัก (กรัม)	ระบุค่าคะแนนแต่ละค่าปัจจัย (D)					
					(A)	(B)	(C)	๑	๒	๓
๑.	ชนบทที่อยู่ในประเทศต่างๆ ทางภาคใต้ของประเทศไทย	รับรองว่าได้ทำการบันทึกข้อกล่าวหาในระบบฐานข้อมูล LHR แล้ว	ไม่ได้	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๖	๙๘	๑๐๐
๒.	บุพเพสัต�์ ราชากิติ สงวน ประเสริฐ	บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ หัวหน้า บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ ให้การรับรองว่าได้ดำเนินคดีทางอาญาต่อ บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ แล้ว	รับรองว่าได้ดำเนินคดีทางอาญาต่อ บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ แล้ว	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๖	๙๘	๑๐๐
๓.	บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ	บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ ให้การรับรองว่าได้ดำเนินคดีทางอาญาต่อ บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ แล้ว	รับรองว่าได้ดำเนินคดีทางอาญาต่อ บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ แล้ว	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๖	๙๘	๑๐๐
๔.	บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ	บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ ให้การรับรองว่าได้ดำเนินคดีทางอาญาต่อ บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ แล้ว	รับรองว่าได้ดำเนินคดีทางอาญาต่อ บุพเพสัตต์ สงวน ประเสริฐ แล้ว	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๖	๙๘	๑๐๐

๑. ไม่ควรซื้อตัวเอง การหักครึ่งของเงินเดือน ให้บ้านก็จะยังคงอยู่ได้ แต่ถ้าซื้อตัวเอง ก็ต้องมีภาระหนี้สินมาทำก้าวเดินเป็นปีก

ประชุมคณะกรรมการประเมินค่าที่ดินและทรัพย์สิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ ณ ห้องประชุมชั้น ๔ ชั้น ๔ ตึกสำนักงานเทศบาลเมืองเชียงใหม่ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ถึง ๑๑.๐๐ น. จำนวน ๑๘ คน ได้มีการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในแบบฟอร์มที่ได้รับอนุมัติ

๑.๒ หลักสูตรสอนการประยุกต์ใช้

ลำดับ ตัวอักษร	ผลการดำเนินงาน ที่สืบทอดมาต่อไป	ตารางประเมินผล		คุณภาพสำคัญ $(I) = (C) \times (H)$ ๕
		หลักฐาน/ตัว旁證 ความสำเร็จ	ผลการประเมิน (คะแนนตามแบบ) (G)	
๑	๗๐	๗. เผยแพร่กระทั่งสิ้นปี ๙. ปฏิบัติสอนภาระผู้สอนที่ขาดช้าฯ และซ้อม ๑๐. ซ้อมในระบบบัญชีนิรภัยของบุคลากรที่มีคุณสมบัติ (LHR) ไว้สำรองสอนห้องเรียน ภาระสอน ภาระงาน และ อัตรากำลังเดือนปีครึ่งปี ตรวจสอบและติดตามการดำเนิน การสอนอย่างต่อเนื่องโดยวิธี	๓	๓
๒	๗๐	๗. เผยแพร่กระทั่งสิ้นปี ๙. ปฏิบัติสอนภาระผู้สอนที่ขาดช้าฯ และซ้อม ๑๐. ซ้อมในระบบบัญชีนิรภัยของบุคลากรที่มีคุณสมบัติ (LHR) ไว้สำรองสอนห้องเรียน ภาระสอน ภาระงาน และ อัตรากำลังเดือนปีครึ่งปี ตรวจสอบและติดตามการดำเนิน การสอนอย่างต่อเนื่องโดยวิธี	๔	๔
๓	๗๐	๗. เผยแพร่กระทั่งสิ้นปี ๙. ปฏิบัติสอนภาระผู้สอนที่ขาดช้าฯ และซ้อม ๑๐. ซ้อมในระบบบัญชีนิรภัยของบุคลากรที่มีคุณสมบัติ (LHR) ไว้สำรองสอนห้องเรียน ภาระสอน ภาระงาน และ อัตรากำลังเดือนปีครึ่งปี ตรวจสอบและติดตามการดำเนิน การสอนอย่างต่อเนื่องโดยวิธี	๕	๕

หมายเหตุ หลักสูตร/ตัวปรับปรุงสำเร็จ หมายถึง หลักสูตร/ตัวปรับปรุงที่ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการสำเร็จได้ ผู้สอนที่ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการสำเร็จจะได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 5% ต่อปี

ส่วนที่ ๒ ภาระประภูมิและตรวจสอบ (รือยตัว ๓๐)

หมายเลข	ผู้หักภาษี (ร้อยละ)	ยอด ที่หักภาษี ตามกฎหมาย กำหนด ต้นทุน	ระดับตรวจสอบภายใน			ค่าเสียหาย ที่ได้ ตามมาตรฐาน ผู้รับเหมิน (ระดับ) $(H) = (B) \times (G)$	ผลลัพธ์รวม
			การประเมินใหม่	ผลการประเมิน	ยอดผู้ประกัน (ระดับ)		
๑. การซื้อสิ่งของทั่วไป	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)
๒. การซื้อสิ่งของทั่วไปในความต้องการและจัดเรียง	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๓. ความเห็นใจในค่าวัสดุและงานบ้าน	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๔. การบริการเป็นครึ่ง	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๕. การห้างานเป็นห้าม	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๖. สมรรถนะประจำตัวอย่าง							
๗. การเก็บบัญชาและดำเนินการเชิงรุก	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๘. การจัดตั้งโครงสร้าง	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖
๙. การติดตามและตรวจสอบให้มีมาตรฐานต่อทุก	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖
๑๐. พัฒนาและปรับเปลี่ยนมาตรฐานที่ล่วงหน้า	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖
๑๑. รวม	๓๐						๓๐

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประชุมคณะกรรมการปฏิบัติงาน

เล่นรักษา ศึกษา (เรียนการประยุกต์)
 (ภาษาไทย กฎหมาย)
 ดำเนินการ นักการ นักการกฎหมาย
 หัวหน้าสืบเชิงปลูก ตานาท เป็น ผู้อพยพด้วยความเสียหาย
 หัวหน้าสืบเชิง หัวหน้าสืบเชิง (ประยุกต์)
 หัวหน้าสืบเชิง หัวหน้าสืบเชิง (ประยุกต์)

สุรศักดิ์ บุญเรือง

๔.๑ ผู้การประรบมีเพียงอย่าง
ที่พึงอิริช่องว่า "ได้ประมูลน้ำมาของอาชีวะแล้วก็ตาม/ตัวปั่งสักวันสักคืนที่จะดูแล"

คำเชิญ เศร้า (ผู้รับการประมูล)
มาที่ห้อง ชั้นตี๊ (ห้องที่ห้ามเข้า)
ที่ทางหนี มืออาชญากรรมหลบ藏身處

๔.๒ ผลการประชุมในห้องผู้ประชุม

รายการ	คะแนนที่ (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
๑. ผลลัพธ์เชิงของงาน	๗๖	๘๕	<input type="checkbox"/> ดี <input checked="" type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดีมาก ดีมาก ดีมาก ดีมาก ดีมาก
๒. การประชุมในห้องประชุม	๙๐	๙๘	<input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> ดีมาก <input type="checkbox"/> ดีมาก
รวม	๑๓๐	๑๓๘	<input type="checkbox"/> ดี <input type="checkbox"/> ดีมาก ดีมาก ดีมาก

ลงชื่อ..... อธิบดี..... (ผู้ประเมิน)

(นายอธิบดี ถุนทรรษฐ์)
ตำแหน่ง..... พัวหน้าสกุลลักษณ์

วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิรูปราชการ

จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ	จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ	จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ
---	---	---

การดำเนินการในเบื้องต้นที่ยังไม่ได้ดำเนินการ ปฏิรูปตามที่ระบุไว้ในข้อบัญชี	จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ	จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ	จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ
การดำเนินการในเบื้องต้นที่ยังไม่ได้ดำเนินการ ปฏิรูปตามที่ระบุไว้ในข้อบัญชี	จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ	จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ	จัดตั้งสำนักงานบริหารครisis ที่ปรึกษาด้านฯลฯ

ส่วนที่ ๒ การแจ้งผลการประเมินที่ทราบเบื้องต้น

<input checked="" type="checkbox"/> "ได้รับการประเมินให้ทราบเบื้องต้น"		<input checked="" type="checkbox"/> "ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว"	
ลงชื่อ..... อธิบดี (นายอธิบดี ศุภารักษ์)		<input type="checkbox"/> ได้รับทราบประเมินให้เป็นอย่างลึกซึ้งรับทราบ โดยมี..... (นายอธิบดี ศุภารักษ์)	
ตำแหน่ง..... หัวหน้าส่วนฝ่ายปลด ผู้ประเมิน	ลงชื่อ..... กิตติ (นายกิตติ ชูวงศ์)	ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ผู้ประเมิน	ลงชื่อ..... กิตติ (นายกิตติ ชูวงศ์)
วันที่...๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓	วันที่...๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓	วันที่...๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓	วันที่...๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

<input checked="" type="checkbox"/> เนื่องจากทราบว่าคุณภาพของผู้ประเมิน		<input type="checkbox"/> มีความเห็นชอบต่อไป ดังนี้ ๑. ผลลัพธ์ที่ขอผลงาน ควรได้คัดเลือกเข้าร่วมโครงการ ๒. สมควรแก้ไข ๓. จราจรและที่ควรได้รับการสนับสนุน	
<input checked="" type="checkbox"/> ไม่อนุมัติและต้องการปรับปรุง		<input type="checkbox"/> ควรคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ จราจรและที่ควรได้รับการสนับสนุน	
<input type="checkbox"/> ไม่อนุมัติและต้องการปรับปรุง		<input type="checkbox"/> ควรคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ จราจรและที่ควรได้รับการสนับสนุน	
<input type="checkbox"/> ไม่อนุมัติและต้องการปรับปรุง		<input type="checkbox"/> ควรคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ จราจรและที่ควรได้รับการสนับสนุน	

ผู้ประเมิน.....
 นางสาวกิตติ ชูวงศ์
 ตำแหน่ง.....
 ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย
 วันที่...๑๙ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของคณะกรรมการลั่นกรองการประชุมคณะกรรมการพิจารณาข้อเรียกฟ้องที่มีผลต่อ

- เห็นชอบเป็นครมยืนยันขอ ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๔ หรือ รับแต่งบัญชาเพื่อเป็นปั๊บ ตามส่วนที่ ๗
 ไม่เห็นชอบที่นำเสนอตัวที่ ๑ ผลลัพธ์ที่ออกจะได้คือจะมีผลร้ายแรง
๑. สมรรถนะ
๒. ความต้องการ
๓. ความต้องการของรัฐบาล
๔. ความต้องการของผู้ร้องฟ้อง

ลงชื่อ _____

โดย.....
นายกรัฐมนตรี

ลงชื่อ _____
สำหรับ ปฏิสัมภิญญาที่ดำเนินคดีอาญา
ประธานกรรมการลั่นกรองการประชุมคณะกรรมการพิจารณาข้อเรียกฟ้องที่

ลงชื่อ _____
รัฐที่ ๓ ฐานรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๔ ผลการพิจารณาของนาย อนุฯ/นายแพทย์นันต์/นายก ลูกด.

- เห็นชอบตามที่เสนอมาในกระบวนการทางคดีที่ทางนักกฎหมายและคณะกรรมการพิจารณาข้อเรียกฟ้องที่มีผลต่อ
 มิค่าจะเห็นด้วยต่อ ตัวที่ ๑ ผลลัพธ์ที่ออกจะได้คือจะมีผลร้ายแรง
๑. สมรรถนะ
๒. ความต้องการ
๓. ความต้องการของรัฐบาล
๔. ความต้องการของผู้ร้องฟ้อง

ลงชื่อ _____
นายกรัฐมนตรี
นายกรัฐมนตรี ให้แต่งบัญชา

ลงชื่อ _____
สำหรับ ปฏิสัมภิญญาที่ดำเนินคดีอาญา
ประธานกรรมการลั่นกรองการประชุมคณะกรรมการพิจารณาข้อเรียกฟ้องที่
รัฐที่ ๓ ฐานรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๗

**คำอธิบาย
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นแบบประเมินผลฯ ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเอกสาร และเพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้เริ่มให้แบบประเมินผลฯ นี้ ตั้งแต่รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เป็นต้นไป แบ่งออกเป็น ๑๐ รายการ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ รอบการประเมิน ข้อมูลของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน
๒. ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน
๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ
๔. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน
๖. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ
๗. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน
๘. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของคณะกรรมการก่อนการรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๙. ส่วนที่ ๘ ผลการพิจารณาของนายกองกรฯ กรณีการส่วนบุคคล หรือนายกองกรฯ หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้บันทึกหรือระบุรายการ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ รอบการประเมิน ข้อมูลของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน รอบการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมินบันทึกหรือระบุว่าเป็น รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ พฤษภาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีก่อไป หรือครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ผู้รับการประเมิน

ผู้รับการประเมิน หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นผู้ถูกประเมิน โดยให้ดำเนินการบันทึก หรือระบุข้อมูล ได้แก่

- เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๓๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุลของผู้รับการประเมิน
- ตำแหน่ง หมายถึง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในการบริหารงานสำนักผู้ดูแลงวดที่ดำเนินการ บริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เช่น รองปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองกลาง หัวหน้าสำนักปลัด หรือให้ระบุชื่อตำแหน่งในสภากาชาดสำนักผู้ดูแลงวดที่ดำเนินการ หรือผู้อำนวยการ คณะวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานสาธารณสุข แล้วแต่กรณี

- ตำแหน่งประเภท หมายถึง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภท อ้านวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป

- ระดับ หมายถึง ระดับของตำแหน่งประเภทที่ประทุมหนึ่ง เช่น ระดับชำนาญการ ระดับ

ปฏิบัติงาน

- เลขที่ตัวแหน่ง หมายถึง เลขที่ตัวแหน่ง ๑๒ หลัก ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.ด. กำหนด
หรือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.ด. กำหนด

- งาน หมายถึง สำนราษฎร์ที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับงาน
- ส่วน/ฝ่าย หมายถึง สำนราษฎร์ที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับส่วน หรือฝ่าย
- สำนัก/กอง หมายถึง สำนราษฎร์ที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับสำนัก หรือกอง

ผู้ประเมิน

ผู้ประเมิน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามที่ ๑๐ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.ด. เรื่อง มาตรฐาน ที่นำไปเกียร์กับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพัฒนาการหรือพนักงานสำนักห้องถิน พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมแล้ว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยให้ผู้รับการประเมินนั้นพิจารณาและบุชื่อลงในผู้ประเมินได้แก่

- เอกประสำด้าประชากัน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุล ของผู้ประเมิน
- ตัวแหน่ง หมายถึง ชื่อตัวแหน่งในการบริหารงาน
- ตัวแหน่งประเภท หมายถึง ตัวแหน่งประเภทบริหารท้องถิน หรือตัวแหน่งประเภท

อ้างอิงการห้องถิน

- ระดับ หมายถึง ระดับของตัวแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่ง

- สำนัก/กอง หมายถึง สำนราษฎร์ที่สังกัดของผู้ประเมินระดับสำนัก หรือกอง

๒. ส่วนที่ ๔ การประเมินผลสมฤทธิ์ของงาน

๔.๑ กลไกเ้มร่องร่องการประเมิน

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง งาน/โครงการ/กิจกรรมที่ได้ถูกกล่าวชื่อว่าผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน โดยในแหล่งรับการประเมินต้องกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นรายกิจ ๒ งาน/โครงการ/กิจกรรม ในกรณีมีภาระการหรือพนักงานส่วนห้องถินได้รับการแต่งตั้งให้กำกับตัวแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น ให้นำรับสัญญาตน หรือป้องกันในภาระที่ไม่สามารถมาดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประเมินครั้งนี้ และ กำกับดูแลงานภาระให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดตามที่ควรจะได้รับ ให้สัมภានเป็นรายกิจ ๒ งาน/โครงการ/กิจกรรม ในกรณีมีภาระการหรือพนักงานส่วนห้องถินได้รับการแต่งตั้งให้กำกับตัวแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น ให้นำรับสัญญาตน หรือป้องกันในภาระที่ไม่สามารถมาดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประเมินครั้งนี้ และ กำกับดูแลงานภาระให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดตามที่ควรจะได้รับ ให้สัมภានเป็นรายกิจ ๒ งาน/โครงการ/กิจกรรม

- ตัวชี้วัด (KPIs) หมายถึง ตัวชี้วัดที่มีประโยชน์วัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดนั้น โดยเป็นหน่วยวัดที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแยกแยะความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้ โดยถูกกำหนด เป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณ หรือตัวชี้วัดเชิงคุณภาพฯลฯ

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

- ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมาย หมายถึง ระดับค่าคะแนน-ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์ให้ คะแนนที่ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินตกลงร่วมกันกำหนดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่
๑) ระดับที่ ๕ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าค่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความยกย่องและชื่นชม หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก็จะได้ ๕ คะแนน
๒) ระดับที่ ๔ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความยกย่องและชื่นชม หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก็จะได้ ๔ คะแนน

๓) ระดับที่ ๓ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าเป้าหมาย ที่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่จะทำให้สำเร็จหรือดีไว หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก็จะได้ ๓ คะแนน
๔) ระดับที่ ๒ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความพยายาม หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก็จะได้ ๒ คะแนน

๕) ระดับที่ ๑ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความพยายาม หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายก็จะได้ ๑ คะแนน

(๕) ระดับที่ ๑ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ได้ทำร่างเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมายที่มีความซับซ้อนที่สุด หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๑ คะแนน

๓.๒ หลักสูตรของการประเมิน

- สำหรับตัวชี้วัด หมายถึง ตัวชี้บ่งชี้วัดที่กำหนดตามข้อ ๑.๑ เมื่อครั้งก่อนเริ่มกระบวนการประเมิน

- ผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด หมายถึง ระดับค่าเป้าหมายที่ผู้รับการประเมินทำสำเร็จ

- หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่ผู้รับการประเมินแสดงยืนยัน ต่อผู้ประเมินว่า ที่ผู้รับการประเมินได้ประเมินผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด โดยมีหลักฐาน/เอกสารใด เป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินผลตนเอง

- ผลการประเมิน หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยการ เทียบผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E) กับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมินกำหนด (D)

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมิน โดยการ เทียบกับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด (D)

- คะแนนที่ได้ หมายถึง การบันทึกคะแนนที่ได้มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดคำนวณจาก สูตร = ค่าน้ำหนัก \times ผลการประเมินของผู้ประเมิน(ระดับคะแนน)

๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การบริโภคนาฏศิลป์รวมทั้งสังเคราะห์ของผู้รับการประเมิน ที่จะประเมินทักษะเกี่ยวกับพุทธานุกรรมสมรรถนะที่กำหนด โดยก่อนรับการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน กำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจําผู้บริหาร ทั้งทั่วไปและที่เฉพาะทาง บริหารห้องถีน และตัวแทนประจำอันวยการห้องถีน หรือสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตัวแทน ประจำวิชาการ และตัวแทนประจำห้อง ตามที่กำหนดให้ในมาตรฐานกำหนดที่แต่ละ

(๑) สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะใช่พฤติกรรมที่กำหนดเป็น คุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถีนที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ลักษณะ ให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถีนทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพุทธิกรรม และค่านิยมที่พึง ประการร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศไทย ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ผู้บริหารดำเนินงาน ๔ สามารถปฏิบัติภารกิจให้หน้าที่ได้อย่างดี แล้วบรรลุงานที่ดูประสมค ขององค์กรประกอบส่วนท้องถีน โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถีนตัวแทนประจำวิชาการ และ ตัวแทนประจำห้อง ไม่การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

(๓) สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถีนที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปใช้หรือ ผู้ได้รับค่านิยมจากให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ประกอบส่วนท้องถีน โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถีนตัวแทนประจำห้องบริหารห้องถีน และ อันวยการห้องถีน มีการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

- น้ำหนัก หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว ตามลำดับการสำคัญของสมรรถนะ โดยมีหน่วยเป็นร้อยละ ค่าน้ำหนักรามก็แล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๑๐ หรือร้อยละ ๕๐ แล้วแต่กรณี

- ระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานสำหรับตัวแหน่ง หมายถึง ระดับที่คาดหวังของสมรรถนะตามที่มาตรฐานกำหนดไว้แห่งตัวแหน่งและแต่ละระดับกำหนด

- ระดับสมรรถนะที่ศักดิ์สิทธิ์เทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ หมายถึง ระดับสมรรถนะหรือพอดีกับการปฏิบัติราชการที่ผู้รับการประเมินแสดงออกเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ ดังเดียวดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๔

- หลักฐาน/หัวข้อความสำคัญ หมายถึง หลักฐาน หรือเอกสาร หรือข้อมูลเพียงประจำที่หรือสำหรับสืบทอดที่เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือวัดหรือตัวบ่งชี้ของถึงกระบวนการและการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินให้ประมุตตามอย่าง ราบปีปานตามสมรรถนะและวัดถูกประสิทธิ์ที่ตั้งไว้ก่อนอย่างไร

- ผลการประเมิน (ระดับ) หมายถึง ระดับสมรรถนะหรือพอดีกับกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามหลักฐาน/หัวข้อความสำคัญเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะดังเดียวดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๔

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน หมายถึง ระดับสมรรถนะของพอดีกับกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็นของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะดังเดียวดับ ๐(ศูนย์) - ระดับ ๔

- คะแนนที่ได้ตามตารางเบรย์บเทียบ ได้แก่

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

โดยการนำระดับที่ผู้ประเมิน ประเมินที่ได้มาเทียบกับระดับที่คาดหวัง เช่น หากมีระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ ระดับ ๒ และมีระดับที่คาดหวังระดับที่ ๒ จะได้คะแนนเท่ากับ ๒ คะแนน หรือหากมีระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป จะมีค่าคะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน เป็นต้น

- ผลคะแนนที่ได้ หมายถึง การนำผลคะแนนที่ได้จากการเบรย์บเทียบมาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดค่ากันวุฒิ

$$\text{สูตร} = \frac{\text{ค่าน้ำหนัก}}{\text{x}} \times \text{คะแนนที่ได้ตามตารางเบรย์บเทียบ}$$

๔. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ผู้รับการประเมิน และผู้ประเมินดำเนินการบันทึก/ระบุข้อมูลชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง รองการประเมินครั้งที่ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ที่มีการจัดทำข้อตกลง แล้วลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ดังเดิมรับการประเมิน

๕. ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

- ผลการประเมินตนเอง ให้ผู้รับการประเมินลงนามที่รองผลการประเมินตนเอง และเอกสาร เห็นหลักฐานเบื้องต้นสำหรับเจ้า

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินจากส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ แล้วรวมคุณภาพการประเมิน คะแนนโดยเฉลี่ยนำไป เป็นร้อยละ

- ระดับผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินระบุระดับผลการประเมิน โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ

๖. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ดำเนินการพิจารณากำหนดวิจักรรูปในการพัฒนางาน/ สมรรถนะของผู้รับการประเมินในรอบการประเมินถัดไป โดยควรเลือกงาน/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้ดี ขึ้น ซึ่งการเป็นงาน/สมรรถนะ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับเป้าหมาย หากไม่มี ให้เลือกงาน/สมรรถนะที่ คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในอนาคตหรือที่ต้องการพัฒนาตามความสนใจส่วนตัว ให้ดำเนินการ เมื่อสิ้นรอบการประเมินแต่ละครั้ง

๗. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

เมื่อสิ้นรอบการประเมินในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว แจ้งผล การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ทำการกราฟหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๘. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเห็นใจเป็นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาเห็นใจเป็นไป (ถ้ามี) เป็นผู้พิจารณา และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมิน ปฏิบัติงาน ก่อนนำสู่คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๙. ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้ประธานกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบจ. หรือปลัดเทศบาล หรือปลัด อปด. แล้วแต่กรณี) เป็นผู้ลงนาม ตามมติหรือความเห็นของกรรมการประชุม คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนนำเสนอนายก อบจ. หรือนายกเทศมนตรี หรือนายก อปด. แล้วแต่กรณี

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

ในส่วนนี้ให้นายก อบจ. หรือนายกเทศมนตรี หรือนายก อปด. เป็นผู้พิจารณาการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น