

แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

รอบการประเมิน

☒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑)

☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

ชื่อผู้รับการประเมิน นางสาวจตุพร จาตา

ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น

ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น

ระดับ ต้น

เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑

สังกัด เทศบาลตำบลก่อ

ส่วนที่ ๑ ชื่อ - นามสกุลของผู้รับการประเมิน

ระดับ \ ครั้งที่	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
ครั้งที่ ๑ คะแนน(%)	๙๑				
ครั้งที่ ๒ คะแนน(%)					

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ

การลา \ ครั้งที่	ลาป่วย	ลากิจ	ลาอุปสมบท / พิธีฮัจญ์	ลาคล่องบุตร	มาสาย	ขาดราชการ	รวม (วัน)
ครั้งที่ ๑	-	-	-	-	-	-	-
ครั้งที่ ๒							

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรมและอื่นๆ

ลงโทษ \ ครั้งที่	ว่ากล่าวตักเตือน	ภาคทัณฑ์	หนักกว่าภาคทัณฑ์	คดีอาญา	รวม (ครั้ง)
ครั้งที่ ๑ (ครั้ง)	-	-	-	-	-
ครั้งที่ ๒ (ครั้ง)					

/ส่วนที่ ๔.....

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของผู้ประเมิน (ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ข้อ ๑๐)

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☒ ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (มีคะแนนระดับดีเด่น หรือตามมาตรฐานทั่วไป การเลื่อนชั้นเงินเดือนฯ ข้อ ๙ กำหนด) ☐ ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น (มีคะแนนตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไป หรือตาม มาตรฐานทั่วไปการเลื่อนชั้นเงินเดือนฯ ข้อ ๘ กำหนด) ☐ ไม่ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน (มีคะแนนระดับต้องปรับปรุง หรือตามมาตรฐาน ทั่วไปการเลื่อนชั้นเงินเดือนฯ กำหนด) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนชั้นเงินเดือน (โดยเฉพาะ กรณีเสนอเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ขั้น หรือกรณีได้รับผล การประเมินระดับดีเด่น แต่เสนอเลื่อนชั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องโควตา หรือกรณี เสนอไม่ควรเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ชัดเจน) 	☐ ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ขั้น (มีคะแนนระดับดีเด่น หรือตามมาตรฐานทั่วไป การเลื่อนชั้นเงินเดือนฯ ข้อ ๙ กำหนด) ☐ ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น (มีคะแนนระดับตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไปหรือ ตามมาตรฐานทั่วไปการเลื่อนชั้นเงินเดือนฯ ข้อ ๘ กำหนด) ☐ ไม่ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน (มีคะแนนระดับต้องปรับปรุง หรือตามมาตร ฐานทั่วไปการเลื่อนชั้นเงินเดือนฯ กำหนด) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนชั้นเงินเดือน (โดย เฉพาะกรณีเสนอเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ขั้น หรือ กรณีได้รับการประเมินระดับดีเด่น แต่เสนอ เลื่อนชั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เนื่องจากมีข้อจำกัด เรื่องโควตา หรือกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ให้ชัดเจน) ☐ ควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น (ตามมาตรฐานทั่วไปการเลื่อนชั้นเงินเดือนฯ ข้อ ๑๒ วรรคสอง) เหตุผล (ระบุว่า มีคะแนนผลการประเมินระดับ ดีเด่นหรือมีหลักเกณฑ์เลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ใน ครั้งที่ ๑ แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตา และมีคะแนนผล การประเมินระดับดีเด่นหรือมีหลักเกณฑ์อีก ในครั้ง ที่ ๒ โดยมีโควตาและวงเงินให้สามารถเลื่อนชั้น เงินเดือนได้
(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....นายสุนทร มะโน.....) ตำแหน่ง.....นายกเทศมนตรีตำบล..... วันที่.....	(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

/ส่วนที่ ๕.....

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☐ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน ☐ มีความเห็นแตกต่างจากผู้ประเมิน ดังนี้ 	☐ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน ☐ มีความเห็นแตกต่างจากผู้ประเมิน ดังนี้
(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....นายชุมพร มะโน.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☐ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน ☐ มีความเห็นแตกต่างจากผู้ประเมิน ดังนี้ เหตุผลระบุ..... ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน.....๑.....ขั้น (ลงชื่อ).....ประธานฯ (.....นายพิษณุ สุขะมัน.....) ตำแหน่ง.....นายกเทศมนตรีตำบลก้อ วันที่.....	☐ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน ☐ มีความเห็นแตกต่างจากผู้ประเมิน ดังนี้ เหตุผลระบุ..... ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน.....ขั้น (ลงชื่อ).....ประธานฯ (..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☐ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ ☐ มีความเห็นแตกต่างกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ ดังนี้ เหตุผลระบุ..... ให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....๑.....ขั้น (ลงชื่อ)..... (.....นายชุมพร มะโน.....) ตำแหน่ง.....นายกเทศมนตรีตำบลก้อ วันที่.....	☐ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ ☐ มีความเห็นแตกต่างกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ ดังนี้ เหตุผลระบุ..... ให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....ขั้น (ลงชื่อ)..... (..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

โครงการ/งาน/กิจกรรม (๑)	น้ำหนัก (๒)	เป้าหมาย (๓)			ผลการปฏิบัติงาน (๗)													รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน (๑๑) =(๘)+(๙)+(๑๐) ๐	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๑๒) = (๑๑) x (๑๓) ๑๐๐	เหตุผลที่ทำให้ งานบรรลุ/ ไม่บรรลุ เป้าหมาย (๑๓)	
		เชิงปริมาณ (๔)	เชิงคุณภาพ (๕)	เชิงประโยชน์ (๖)	เชิงปริมาณ (๘)				เชิงคุณภาพ (๙)												เชิงประโยชน์ (๑๐)
					๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙				
๒. การให้คำปรึกษา แนะนำด้าน การปฏิบัติงานแก่ ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา	๒๐	ให้คำปรึกษา แนะนำในการ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๐๐ ครั้ง/๖ เดือน ประชุมชี้แจงงาน ๒๖ ครั้ง/๖ เดือน	ผู้บังคับบัญชา ได้รับความรู้ที่ ถูกต้องและได้รับ การพัฒนา เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ ร้อยละ ๙๐	ผู้บังคับบัญชามี ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๕	✓					✓									๙	๑๘	
		๓. การวางแผน ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการ ปฏิบัติงานและทรัพยากรของ หน่วยงาน	สามารถวางแผน ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบ การใช้จ่าย งบประมาณและ ทรัพยากรของ หน่วยงานตาม ระยะเวลาที่ กำหนด ร้อย ละ ๙๐	การ ใช้ งบประมาณและ ทรัพยากรของ หน่วยงาน ถูกต้อง เป็นไป ตามระเบียบ เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ร้อยละ ๙๐	การใช้งบประมาณ บรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของ เทศบาล ร้อยละ ๙๕	✓					✓									๙	๑๘
น้ำหนักรวม	๗๐	คะแนนที่ได้																๒๓			

โครงการ/งาน/กิจกรรม (๑)	น้ำหนัก (๒)	เป้าหมาย (๓)			ผลการปฏิบัติงาน (๗)												รวมคะแนนผล การปฏิบัติงาน (๑๑) = (๘)+(๙)+(๑๐) ๐	ผลสัมฤทธิ์ ของงาน (๑๒) = (๑๑) x (๑๓) ๑๐๐	เหตุผลที่ทำให้ งานบรรลุ/ ไม่บรรลุ เป้าหมาย (๑๓) (๑๓)				
		เชิงปริมาณ (๔)	เชิงคุณภาพ (๕)	เชิงประโยชน์ (๖)	เชิงปริมาณ (๘)				เชิงคุณภาพ (๙)											เชิงประโยชน์ (๑๐)			
					๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔				๕	๖	๗	๘
๒. การให้บริการ และนำด้าน การปฏิบัติงาน แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาและชี้แจงเรื่อง ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา	๒๐	ให้คำปรึกษา แนะนำในการ ปฏิบัติงาน จำนวน ๑๐๐ ครั้ง/๖ เดือน ประชุมชี้แจงงาน ๒๖ ครั้ง/๖ เดือน	ผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับความรู้ที่ ถูกต้องและได้รับ การพัฒนา เกี่ยวกับงานใน หน้าที่ ร้อยละ ๙๐	ผู้ได้บังคับบัญชานำ ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๕														✓		๑๘			
๓. การวางแผน ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการ ปฏิบัติงานและทรัพยากรของ หน่วยงาน	๒๐	สามารถวางแผน ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบ การใช้จ่าย งบประมาณและ ทรัพยากรของ หน่วยงานตาม ระยะเวลาที่ กำหนด ร้อย ละ ๙๐	การ ใช้ งบประมาณและ ทรัพยากรของ หน่วยงาน ถูกต้อง เป็นไป ตามระเบียบ เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ร้อยละ ๙๐	การใช้งบประมาณ บรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของ เทศบาล ร้อยละ ๙๕														✓		๑๘			
น้ำหนักรวม	๗๐	คะแนนที่ได้																		๒๓			

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ลำดับตำแหน่งประเภทงานท้องถิ่น และบริหารท้องถิ่น

ตัวชี้วัดสมรรถนะ (๑)	น้ำหนัก (๒)	ระดับ ที่คาดหวัง/ต้องการ (๓)	ระดับ ที่ประเมินได้ (๔)	คะแนนที่ได้ (๕)	ผลการประเมิน $(๒) \times \frac{(๔)}{(๕)}$	ระบุเหตุการณ์/พฤติกรรม ที่ผู้รับการประเมินแสดงออก (๗)
สมรรถนะหลัก						
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๑	๑	๔	๓.๖๐	
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๑	๒	๔	๔	
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๑	๑	๔	๓.๖๐	
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	๑	๒	๔	๔	
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	๑	๒	๔	๔	
สมรรถนะประจำผู้บริหาร						
๑. การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง	๓	๑	๒	๔	๓	
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	๑	๒	๔	๒	
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	๑	๑	๔	๑.๖๐	
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๓	๑	๒	๔	๓	
น้ำหนักรวม	๓๐	คะแนนรวม			๒๙	

ส่วนที่ ๔ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ชื่อ-นามสกุล (ผู้รับการประเมิน) นางสาวจุฑพร จาดา ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ได้เลือกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน (สรณะ) เพื่อขอรับการประเมิน โดยร่วมกับผู้ประเมินกำหนดตัวชี้วัด น้ำหนัก และเป้าหมายตัวชี้วัด รวมทั้งกำหนดน้ำหนักสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงานในแต่ละสมรรถนะ พร้อมได้ลงลายมือชื่อรับทราบข้อตกลงในการปฏิบัติราชการร่วมกันตั้งแต่เริ่มรอบระยะเวลาการประเมินแล้ว

ลงชื่อ..... (นางสาวจุฑพร จาดา)	ลงชื่อ..... (นายชุมพร มะโน)
(นางสาวจุฑพร จาดา)	(นายชุมพร มะโน)
ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบล
วันที่.....	วันที่.....

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมิน และแผนพัฒนาปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว ลงชื่อ..... (นางสาวจุฑพร จาดา) ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น วันที่	☐ ได้แจ้งผลการประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้ลงนามรับทราบแล้ว ลงชื่อ..... (นายชุมพร มะโน) ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบล วันที่	☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน ลงชื่อ..... พยาน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่
---	---	--

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ลำดับตำแหน่งประเภทงานท้องถิ่น และบริหารท้องถิ่น

ตัวชี้วัดสมรรถนะ (๑)	น้ำหนัก (๒)	ระดับ ที่คาดหวัง/ต้องการ (๓)	ระดับ ที่ประเมินได้ (๔)	คะแนนที่ได้ (๕)	ผลการประเมิน $(๒) \times (๔) \div (๕)$	ระบุเหตุการณ์/พฤติกรรม ที่รับการประเมินแสดงออก (๗)
สมรรถนะหลัก						
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๑	๑	๔	๓.๒๐	
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๑	๒	๔	๔	
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๑	๑	๔	๓.๒๐	
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	๑	๒	๔	๔	
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	๑	๒	๔	๔	
สมรรถนะประจำผู้บริหาร						
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๓	๑	๒	๔	๓	
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	๑	๒	๔	๒	
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	๑	๑	๔	๑.๖๐	
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๓	๑	๒	๔	๓	
น้ำหนักรวม	๓๐	คะแนนรวม			๒๙	

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง วันที่	☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง วันที่

ส่วนที่ ๗ มติคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ ๘ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ เห็นชอบตามที่เสนอ ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ คณะกรรมการได้รับรายละเอียด ลงชื่อ..... (นางสาวสุพร จาตา) รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ วันที่	☐ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ คณะกรรมการได้รับรายละเอียด ลงชื่อ..... (นายชุมพร มะโน) ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี วันที่

แบบประเมินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

รอบการประเมิน

☒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑)

☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

ชื่อผู้รับการประเมิน นางสาวทิตินันท์ พิพิธเสถียรกุล ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป
ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
สังกัด สำนักปลัด เทศบาลตำบลก้อ

ส่วนที่ ๑ ชื่อ - นามสกุลของผู้รับการประเมิน

ระดับ	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
ครั้งที่					
ครั้งที่ ๑ คะแนน(%)		๘๙/๙๕			
ครั้งที่ ๒ คะแนน(%)					

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ

การลา	ลาป่วย	ลากิจ	ลาอุปสมบท /พิธีฮัจย์	ลาคลอบ บุตร	มาสาย	ขาด ราชการ	รวม (วัน)
ครั้งที่							
ครั้งที่ ๑	-	-	-	-	-	-	-
ครั้งที่ ๒							

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรมและอื่นๆ

ลงโทษ	ว่ากล่าว ตักเตือน	ภาคทัณฑ์	หนักกว่า ภาคทัณฑ์	คดีอาญา	รวม (ครั้ง)
ครั้งที่					
ครั้งที่ ๑ (ครั้ง)	-	-	-	-	-
ครั้งที่ ๒ (ครั้ง)					

/ส่วนที่ ๔.....

แบบประเมินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

รอบการประเมิน

☒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑)

☐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

ชื่อผู้รับการประเมิน นางสาวทิตินันท์ พิพิธเสถียรกุล ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป
ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
สังกัด สำนักปลัด เทศบาลตำบลก้อ

ส่วนที่ ๑ ชื่อ - นามสกุลของผู้รับการประเมิน

ระดับ \ ครั้งที่	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
ครั้งที่ ๑ คะแนน(%)		๘๙/๙๕			
ครั้งที่ ๒ คะแนน(%)					

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ

การลา \ ครั้งที่	ลาป่วย	ลากิจ	ลาอุปสมบท / พิธีฮัจญ์	ลาคลอบุตร	มาสาย	ขาดราชการ	รวม (วัน)
ครั้งที่ ๑	-	-	-	-	-	-	-
ครั้งที่ ๒							

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรมและอื่นๆ

ลงโทษ \ ครั้งที่	ว่ากล่าวตักเตือน	ภาคทัณฑ์	หนักกว่าภาคทัณฑ์	คดีอาญา	รวม (ครั้ง)
ครั้งที่ ๑ (ครั้ง)	-	-	-	-	-
ครั้งที่ ๒ (ครั้ง)					

/ส่วนที่ ๔.....

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของผู้ประเมิน (ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลฯ ข้อ ๑๐)

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☐ ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น (มีคะแนนระดับดีเด่น หรือตามมาตรฐานทั่วไป การเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ข้อ ๙ กำหนด) ☒ ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น (มีคะแนนตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไป หรือตาม มาตรฐานทั่วไปการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ข้อ ๘ กำหนด) ☐ ไม่ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน (มีคะแนนระดับต้องปรับปรุง หรือตามมาตรฐาน ทั่วไปการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ กำหนด) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน (โดยเฉพาะ กรณีเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น หรือกรณีได้รับผล การประเมินระดับดีเด่น แต่เสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องโควตา หรือกรณี เสนอไม่ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ชัดเจน) 	☐ ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น (มีคะแนนระดับดีเด่น หรือตามมาตรฐานทั่วไป การเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ข้อ ๙ กำหนด) ☐ ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น (มีคะแนนระดับตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไปหรือ ตามมาตรฐานทั่วไปการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ข้อ ๘ กำหนด) ☐ ไม่ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน (มีคะแนนระดับต้องปรับปรุง หรือตามมาตร ฐานทั่วไปการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ กำหนด) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน (โดย เฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น หรือ กรณีได้รับการประเมินระดับดีเด่น แต่เสนอ เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เนื่องจากมีข้อจำกัด เรื่องโควตา หรือกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้ชัดเจน) ☐ ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น (ตามมาตรฐานทั่วไปการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ข้อ ๑๒ วรรคสอง) เหตุผล (ระบุว่า มีคะแนนผลการประเมินระดับ ดีเด่นหรือมีหลักเกณฑ์เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น ใน ครั้งที่ ๑ แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตา และมีคะแนนผล การประเมินระดับดีเด่นหรือมีหลักเกณฑ์อีก ในครั้ง ที่ ๒ โดยมีโควตาและวงเงินให้สามารถเลื่อนขึ้น เงินเดือนได้
(ลงชื่อ)..... (นางสาวชุตพร ขาตา) ผู้ประเมิน (รองปลัดเทศบาล วิชาการฯ) ตำแหน่ง..... ปลัดเทศบาลลุ่มฉะ วันที่.....	(ลงชื่อ)..... ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

/ส่วนที่ ๕.....

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☒ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน	☐ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน
☐ มีความเห็นแตกต่างจากผู้ประเมิน ดังนี้	☐ มีความเห็นแตกต่างจากผู้ประเมิน ดังนี้
.....	
(ลงชื่อ)..... (นางสาวจุฑา จาตา) ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลก้อ วันที่.....	(ลงชื่อ)..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☒ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน	☐ เห็นด้วยกับผู้ประเมิน
☐ มีความเห็นแตกต่างจากผู้ประเมิน ดังนี้	☐ มีความเห็นแตกต่างจากผู้ประเมิน ดังนี้
เหตุผลระบุ.....	เหตุผลระบุ.....
ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น	ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน..... ขั้น
(ลงชื่อ)..... (นายพิษณุ สุขะมัน) รองนายกเทศมนตรีตำบลก้อ ตำแหน่ง..... วันที่.....	(ลงชื่อ)..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒
☒ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ	☐ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ
☐ มีความเห็นแตกต่างกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ ดังนี้	☐ มีความเห็นแตกต่างกับมติคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ ดังนี้
เหตุผลระบุ.....	เหตุผลระบุ.....
ให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น	ให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน..... ขั้น
(ลงชื่อ)..... (นายชุมพร มะโน) ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลก้อ วันที่.....	(ลงชื่อ)..... ตำแหน่ง..... วันที่.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

รอบการประเมิน ☒ ครั้งที่ ๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑
☐ ครั้งที่ ๒ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
 ข้อมูลประวัติส่วนตัว

ผู้รับการประเมิน	
ชื่อ - นามสกุล นางสาวทัศนีย์ พัพพิสัยกุล	ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป
ประเภทตำแหน่ง อำนวยการท้องถิ่น	ตำแหน่งเลขที่ ๕๓-๒-๑๑-๑๐๑๑
ผู้ประเมิน	
ชื่อ - นามสกุล นางสาวจตุพร จาตา	ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)

โครงการ/งาน/กิจกรรม (๑)	น้ำหนัก (๒)	เป้าหมาย (๓)			ผลการปฏิบัติงาน (๗)												ผลสัมฤทธิ์ ของงาน (๑๒) $= \frac{(๑๒) \times (๑๑)}{๑๐}$	เหตุผลที่ทำ ให้งาน บรรลุ/ ไม่บรรลุ เป้าหมาย (๑๓) (๑๓)	
		เชิง ปริมาณ (๔)	เชิง คุณภาพ (๕)	เชิง ประโยชน์ (๖)	เชิงปริมาณ (๘)	เชิงคุณภาพ (๙)								เชิงประโยชน์ (๑๐)					
						ผ.๐	ผ.๑	ผ.๒	ผ.๓	ผ.๔	ผ.๕	ผ.๖	ผ.๗	ผ.๘	ผ.๙	ผ.๑๐			ผ.๑๑
๑.ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ติดตามให้ คำแนะนำแก่ส่วนกร อง ด้านบริหารงานบุคคล	๓๕	-ประเมิน และข้อ ตกลงแล้ว เสร็จ -ตรวจสอบ คำสั่งเลื่อน ขึ้นเงิน เดือน พนักงาน ถูกต้องตาม ระเบียบ	-ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และ สมรรถนะ ถูกต้อง คำสั่ง เลื่อน เงินเดือน พนักงาน ถูกต้องตาม ระเบียบ	-เพื่อใช้เป็น ข้อมูลการ บริหารงาน บุคคล	ผ.๐	ผ.๑	ผ.๒	ผ.๓	ผ.๔	ผ.๕	ผ.๖	ผ.๗	ผ.๘	ผ.๙	๓๖.๕๐	✓			

โครงการ/งาน/ กิจกรรม (๑)	น้ำหนัก (๒)	เป้าหมาย (๓)			ผลการปฏิบัติงาน (๗)																ผลสัมฤทธิ์ ของงาน (๑๒) = (๒) x (๑๑) ----- ๑๐ (๑๓)	เหตุผลที่ทำให้ งานบรรลุ/ ไม่บรรลุ เป้าหมาย (๑๔)						
		เชิง ปริมาณ (๔)	เชิง คุณภาพ (๕)	เชิง ประโยชน์ (๖)	เชิงปริมาณ (๘)				เชิงคุณภาพ (๙)				เชิงประโยชน์ (๑๐)															
					๐	๑	๒	๓	๐	๑	๒	๓	๐	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗			๘	๙				
๒.ควบคุมดูแล ตรวจสอบติดตามให้ คำแนะนำแก่กลุ่ม งานการศึกษาศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	๓๕	-ตรวจสอบ ข้อมูล หลักฐาน และ เอกสารใน การ ประเมิน ทั้งหมดใน ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้ ครอบคลุม และ ครบถ้วน	-ศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็กได้ผ่าน การรับรอง มาตรฐาน จาก สาธารณสุข จังหวัด -ศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็กมีการ บริหารจัดการ การศึกษา ได้อย่าง เหมาะสมมี คุณภาพ	-ศูนย์ พัฒนาเด็ก เล็กเป็น ศูนย์ที่มี คุณภาพ ด้านความ สะอาดและ ปลอดภัย -มีการ พัฒนาให้มี คุณภาพ ตาม มาตรฐาน การศึกษา ในระดับ ปฐมวัย	๐	๑	๒	๓	๐	๑	๒	๓	๐	๑	๒	๓	๐	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๒๗.๗๕	
นำนักเรียน	๗๐				คะแนนที่ได้																๒๗.๕							

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) สำหรับตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น และประธานอำนวยการท้องถิ่น

ตัวชี้วัดสมรรถนะ (๑)	น้ำหนัก (๒)	ระดับ ที่คาดหวัง/ต้องการ (๓)	ระดับ ที่ประเมินได้ (๔)	คะแนนที่ได้ (๕)	ผลการประเมิน $(๒) \times (๔) \div ๕$	ระบุเหตุการณ์/พฤติกรรม ที่ผู้รับการประเมินแสดงออก (๖)
สมรรถนะหลัก						
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๑	๑	๔	๓.๒๐	
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๑	๒	๔	๔	
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๑	๑	๔	๓.๒๐	
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	๑	๒	๔	๔	
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	๑	๒	๔	๔	
สมรรถนะประจำผู้บริหาร						
๑. การเป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลง	๓	๑	๒	๔	๓	
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๒	๑	๒	๔	๒	
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๒	๑	๑	๔	๑.๖๐	
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๓	๑	๒	๔	๓	
น้ำหนักรวม	๓๐		คะแนนรวม		๒๘	

สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๗๐	๖๖.๖๖	
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ)	๓๐	๖๖	
คะแนนรวม	๑๐๐	๖๖.๖๖	

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)
☒ ดีมาก (ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐)
☐ ดี (ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐)
☐ พอใช้ (ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐)
☐ ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ของงาน/ สมรรถนะที่เลือกพัฒนา (๑)	วิธีการพัฒนา (๒)	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา (๓)	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (๔)
ความสามารถในการพัฒนาคน	ปรับปรุง สอนงานผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วย งานให้มีความรู้และด้านที่ขึ้น	ขณะปฏิบัติงาน/ช่วงเวลาพัก	พนักงานในหน่วยงานมีการพัฒนาในงานแต่ละด้าน ของบุคคลที่ขึ้น

ส่วนที่ ๔ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ชื่อ-นามสกุล (ผู้รับการประเมิน) นางสาวทิตินันท์ พิพิธเสถียรกุล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน ได้เลือกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สรณะ) เพื่อขอรับการประเมิน โดยร่วมกับผู้ประเมินกำหนดตัวชี้วัด นำหนัก และเป้าหมายตัวชี้วัด รวมทั้งกำหนดน้ำหนักสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงานในแต่ละสมรรถนะ พร้อมได้ลงลายมือชื่อรับทราบข้อตกลงในการปฏิบัติราชการร่วมกันตั้งแต่เริ่มรอบระยะเวลาการประเมินแล้ว

ลงชื่อ..... (นางสาวทิตินันท์ พิพิธเสถียรกุล) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน	ลงชื่อ..... (นางสาวดวงพร จาดา) ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบล
วันที่.....	วันที่.....

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมิน และแผนพัฒนาปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) (นางสาวทิตินันท์ พิพิธเสถียรกุล) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน	☐ ได้แจ้งผลการประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้ลงนามรับทราบแล้ว ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน) (นางสาวดวงพร จาดา) ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบล	☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน ลงชื่อ..... พยาน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....
---	---	---

ส่วนที่ ๒ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง วันที่	☐ เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง วันที่

ส่วนที่ ๗ มติคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ส่วนที่ ๘ ความเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ เห็นชอบตามที่เสนอ ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ ๘๙.๒๕ ลงชื่อ..... (นางสาวอุพร จาตา) (รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน) ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลนครลำปาง วันที่	☐ เห็นด้วยกับมติคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ ๘๙.๒๕ ลงชื่อ..... (นายชุมพร มะโน) ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลก้อ วันที่

