



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลปือระ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารงานบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง บังคับใช้ตามมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลปือระ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลปือระ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปือระกำหนดให้มีการให้มีการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยมีสัดส่วนคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๗๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดจำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดจำนวน ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

/(๒.๑)ให้ผู้บังคับบัญชา...

๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ได้แก่

(๑) นายกองคํารบริหารสนตำบล สําหรับปลัดองคํารบริหารสนตำบล

(๒) ปลัดองคํารบริหารสนตำบล สําหรับรองปลัดองคํารบริหารสนตำบล
ผู้อํานวยการสํานัก กอง หรือสนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสํานักหรือกอง

(๓) ผู้อํานวยการสํานักหรือกอง หรือสนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
สํานักหรือกอง สําหรับพนักงานสนตำบลที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานสนตำบลผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วย
ราชการ หรือปฏิบัติราชการในองคํารปกครองสนท้องถิ่น หรือสนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นาย
กองคํารปกครองสนท้องถิ่นหรือหัวหน้าสนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือ
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอํานาจหน้าที่
ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานสนตำบลผู้ได้ออนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม
หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอํานาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองคํารบริหารสน
ตำบลปรีะเดิมก่อนการโอน หรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานให้องคํารปกครองสนท้องถิ่น หรือสนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อ
ประกอบการพิจารณา

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสนท้องถิ่นให้ดำเนินการตามวิธีการ
ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ประกาศหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอํานาจหน้าที่ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนด
ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน
บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สําหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ใน
กรณีไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทน
หรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอํานาจหน้าที่ประเมิน ทำการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับ
การประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอํานาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับ
การประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการ
ปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์
ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็น
รายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอํานาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการ
ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน
กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานสนท้องถิ่น อย่างน้อยหนึ่ง
คนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอํานาจหน้าที่ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก
ชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการ

/กลั่นกรอง...

กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
(๗) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศ
รายชื่อข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อ
เป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓. ระดับผลการประเมิน

ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน
เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนการประเมินของแต่ละระดับ
ผลการประเมิน ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปือระ ต้องมีความชัดเจนและมี
หลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
(ก.อบต.) กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๑

(นายมาหะมะ สารเอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปือระ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระบบบริหารผลงาน (Performance Management) เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารงานบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง บังคับใช้ตามมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัดปัตตานี) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนี้

๑. องค์ประกอบ การประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบือระกำหนดให้มีการให้มีการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยมีสัดส่วนคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๗๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดจำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะตามสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดจำนวน ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้มีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

/(๒.๑)ให้ผู้บังคับบัญชา...

๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ได้แก่

- (๑) นายกองค้การบริหารสนตำบล สำหรับปล้ตตอค์การบริหารสนตำบล
- (๒) ปล้ตตอค์การบริหารสนตำบล สำหรับรองปล้ตตอค์การบริหารสนตำบล
ผู้อำนวยกการสำนัก กอง หรือสนรชการที่เรยีกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง
- (๓) ผู้อำนวยกการสำนักหรือกอง หรือสนรชการที่เรยีกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
สำนักหรือกอง สำหรับพนักงานสนตำบลที่อยู่ใบบังคับบัญชา

ใกรณใกรณใที่เป็นการประเมินพนักงานสนตำบลผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วย
รชการ หรือปฏิบัติรชการในอค์กรปกครองส่วนทอ้งถิ่น หรือสนรชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นาย
กองค้การปกครองส่วนทอ้งถิ่นหรือหัวหน้าสนรชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยรชการ หรือ
ปฏิบัติหน้าที่รชการ แล้วแต่กรณใ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่
ประเมิน

ใกรณใที่เป็นการประเมินพนักงานสนตำบลผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม
หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในอค์การบริหารสน
ตำบลบือระเดมก่อนการโอน หรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานใให้อค์การปกครองส่วนทอ้งถิ่น หรือสนรชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใใหม่ เพื่อ
ประกอบการพิจารณา

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสนทอ้งถิ่นให้ดำเนินการตามวิธีการ
ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือใในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ประกาศหลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการใสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนด
ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน
บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ใ
กรณใไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกกำหนดตัวชี้วัดวิธีใใดวิธีใหนึ่ง หรือหลายวิธีใที่เหมาะสมแทน
หรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะใการปฏิบัติรชการ

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทำการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการใที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงใได้ทำไว้กับผู้รับ
การประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับ
การประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะใการ
ปฏิบัติรชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์
ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะใการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นใการพัฒนาเป็น
รายบุคคลด้วย

(๕) ใการประเมินผลการปฏิบัติงานใในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการ
ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน
กรณใที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานสนทอ้งถิ่น อย่างน้อยหนึ่ง
คนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าใได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินใความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก
ชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการใหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการ

/กลั่นกรอง...

กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๗) ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓. ระดับผลการประเมิน

ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนการประเมินของแต่ละระดับ ผลการประเมิน ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๒



(นายมาหะมะ สารเอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบือระ