

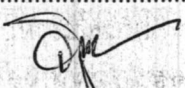
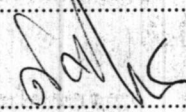
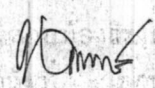
รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ครึ่งปีหลัง (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอภิชาติ อภิตติกร	ประธานกรรมการ		
๒	นางจิณกนก ธนโชติชญาณี	กรรมการ		
๓	นางปณิชาพัชร บันทอง	กรรมการ		
๔	นายณกต เปลี่ยนศิริ	กรรมการ		
๕	นางจันทร์เพ็ญ ต้นสกุล	เลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ครึ่งปีหลัง (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอภิชาติ อภิรติกร	ประธานกรรมการ	อภิชาติ อภิรติกร	
๒	นางจินกนก ธนโชติขุณานี	กรรมการ	จินกนก ธนโชติขุณานี	
๓	นางปณิชาพัชญ์ ปั่นทอง	กรรมการ	ปณิชาพัชญ์ ปั่นทอง	
๔	นายณนทล เป็ลยศิริ	กรรมการ	ณนทล เป็ลยศิริ	
๕	นางจันทร์เพ็ญ ต้นสกุล	เลขานุการ	จันทร์เพ็ญ ต้นสกุล	

วันอังคารที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น. มีผู้เข้าร่วมประชุม ๕ ท่าน ตามบัญชีรายชื่อข้างต้น
เมื่อที่ประชุมพร้อม นายอภิชาติ อภิรติกร ประธานคณะกรรมการฯ ได้กล่าวเปิดและดำเนินการประชุมตาม
วาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องพิจารณาการกลั่นกรองการประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในรอบครึ่งปีหลัง (วันที่ ๑ เมษายน ๖๐-
๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

เลขานุการฯ

- การพิจารณาการกลั่นกรองการประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในรอบครึ่งปีหลัง (วันที่ ๑ เมษายน ๖๐-
๓๐ กันยายน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระนอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ
ค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการ
ปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลสูงใจ
และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติ
ราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารงานผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และเป็นไปตามแบบประเมินการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท.กำหนด

ในกรณีที่เทศบาลเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเทศบาลก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท.กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ท.กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ

- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
(๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ

๗๐

- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ได้แก่

- (๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

- (๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาล ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาลผู้ได้ออนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

- (๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงเริ่มรอบการประเมินให้เทศบาล

ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

- (๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลัก ก่อนในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.ท.กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

(๗) ให้นายกเทศมนตรีหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๘ ให้เทศบาลจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒

ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณา เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นใน เทศบาลด้วยก็ได้

ข้อ ๑๔ ให้เทศบาลจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐาน แสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการทำงานปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อให้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลใน เรื่องต่างๆ ตามข้อ ๕ สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มี ฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการ ประเมินและให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลจัดเก็บ ต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความ เหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและ ระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป จึงนำเรียนให้ที่ประชุมทราบ

- คณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อกฎหมายหรือหนังสือสั่งการบ้าง เชิญครับ

- ไม่มี

- เนื่องด้วยปลัดเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือในฐานะผู้บังคับบัญชาสูงสุดของ พนักงานได้จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๑ ราย เรียงตาม ระดับคะแนนประเมิน เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานฯ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและ ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุก ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ผล คะแนน ประเมิน	ระดับ การ ประเมิน
๑	นายอภิชาติ อภิรติกร	ปลัดเทศบาลตำบลปากน้ำท่าเรือ (นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น)	สำนักปลัด	ร้อยละ ๘๘.๕๐	ดีมาก
๒	นางปณิชาพัชร ปันทอง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองคลัง	ร้อยละ ๘๘.๕๐	ดีมาก
๓	นายณนดล เปลี่ยนศิริ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองช่าง	ร้อยละ ๘๘.๕๐	ดีมาก
๔	นางวรวิสา สุขสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	กองคลัง	ร้อยละ ๘๗.๕๐	ดีมาก
๕	นายอำพล อิสราคาร	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติการ	กองช่าง	ร้อยละ ๘๗.๕๐	ดีมาก
๖	นางจิมกนก ธนโชติขยานี	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ รักษา ราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองคลัง	ร้อยละ ๘๖.๕	ดีมาก
๗	นางสาวลัดดา พรมศรี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	กองคลัง	ร้อยละ ๘๕	ดีมาก
๘	นายปิโย วิศวเมธี	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	กองช่าง	ร้อยละ ๘๒	ดีมาก
๙	นางสาวอัชฌา ธนาการ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	สำนักปลัด	ร้อยละ ๘๑.๕๐	ดีมาก
๑๐	นางจันทร์เพ็ญ ต้นสกุล	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	สำนักปลัด	ร้อยละ ๘๑.๕๐	ดีมาก
๑๑	นายชัยวัฒน์ คุ้มพะเนียด	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญ	สำนักปลัด	ร้อยละ ๘๑.๕๐	ดีมาก
๑๒	นางสาวณัฐกฤตา รอดศิริ	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	กองคลัง	ร้อยละ ๘๑.๐๐	ดีมาก

ประธาน

ที่ประชุม

จึงนำเรียนให้ที่ประชุมทราบและพิจารณากลับกรองผลการประเมินฯ ข้างต้น
- ขอให้ที่ประชุมพิจารณากลับกรองผลการประเมินฯ โดยความรอบคอบและ
เป็นธรรม เพื่อจักได้นำเสนอผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานของ
เทศบาลทั้ง ๑๒ ราย ให้นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำท่าเรือต่อไป
- คณะกรรมการกลับกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล ได้พิจารณาข้อมูลและผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแล้ว
พร้อมทั้งพิจารณาจากองค์ประกอบอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น โควตาและวงเงิน
เลื่อนขั้นเงินเดือน ผลการปฏิบัติงานในครึ่งปีแล้วมา หรือพฤติกรรมกรรมมา
ปฏิบัติงานเป็นต้นมีมติเห็นชอบกับผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาพนักงาน
เทศบาลทั้ง ๑๒ ราย

ประธานฯ

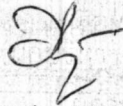
- มีกรรมการท่านใดมีเรื่องเสนออีกบ้าง

ที่ประชุม

- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นางจันทร์เพ็ญ ต้นสกุล)

เลขานุการคณะกรรมการฯ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอภิชาติ อภิรติกร)

ประธานกรรมการกลั่นกรองฯ