ศูนย์คุณธรรม
(องค์การมหาชน)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องและเป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการศูนย์คุณธรรม ในคราวประชุมครั้งที่ ๔๐ (๖/๒๕๖๒) เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ ของระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการทำสัญญาทดลองงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ผู้อำนวยการจึงออกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ทุกประการ และให้แก้ไขข้อความเป็นดังนี้

ข้อ ๑.๑ ให้ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่ ทำสัญญาทดลองการปฏิบัติงานกับผู้อำนวยการ มีกำหนดระยะเวลา**หก (๖) เดือน**

ข้อ ๒.๒ งานทรัพยากรมนุษย์รวบรวมแบบรายงานผลทดลองการปฏิบัติงานและแบบประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน และนำเสนอผู้อำนวยการทราบ ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดการทดลองปฏิบัติงานครบ**หก (๖) เดือน**แล้ว ให้นำเสนอผู้อำนวยการพิจารณาสั่งดำเนินการต่อไป

ข้อ ๓.๑.๒ ผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานเดือนใด ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง หมายความถึง ผลงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ผู้ทดลองการปฏิบัติงานรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เวลาการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ผลคะแนนการประเมินสูงกว่าระดับต้องปรับปรุง ทั้งนี้ หากผลประเมินทดลองการปฏิบัติงานยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงติดต่อกันสาม (๓) ครั้ง ถือว่าไม่ผ่านทดลองการปฏิบัติงาน ให้สิ้นสุดการทดลองการปฏิบัติงานในวันสุดท้ายของวันครบกำหนดสามเดือนที่ได้รับผลประเมินทดลองการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓.๒ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงาน**หก (๖) เดือน** ให้งานทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รวบรวมคะแนนผลการประเมินทั้ง**หก (๖) เดือน**ที่ผ่านมา และนำมาคิดค่าคะแนนเฉลี่ย (คะแนน ๑ - ๕) โดยระดับผลคะแนนการประเมิน เป็นไปตาม ๓.๒.๑ , ๓.๒.๒ และ ๓.๒.๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(รองศาสตราจารย์ สุริยเดว ทรีปาตี)
ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

ศูนย์คุณธรรม
(องค์การมหาชน)

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ เพื่อติดตามและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกเพื่อทำสัญญาจ้างต่อไป อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ ของระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการทำสัญญาทดลองงาน พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้อำนวยการจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์ปฏิบัติเกี่ยวกับการทดลองงาน

๑.๑ ให้ผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่ ทำสัญญาทดลองการปฏิบัติงานกับผู้อำนวยการ มีกำหนดระยะเวลาสามเดือน

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติงานทุกเดือนตามแบบที่ศูนย์กำหนด โดยการประเมินพิจารณาจากความรู้ในงาน คุณภาพ ปริมาณงาน ความตั้งใจในการทำงาน ความเป็นที่ไว้วางใจ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พฤติกรรมการมาปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มงาน) ภาวะความเป็นผู้นำ/การบริหารงานภายในสายบังคับบัญชา (สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป) และรายงานให้ผู้อำนวยการทราบผลการปฏิบัติงานเป็นรายเดือนประกอบการพิจารณาผลการประเมินทดลองปฏิบัติงาน

๑.๓ ในระหว่างระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน หากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานมีความประพฤติ หรือความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับพิจารณาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้นั้น แล้วรายงานต่อผู้อำนวยการซึ่งผู้อำนวยการอาจสั่งไม่บรรจุบุคคลดังกล่าวเป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์ก็ได้ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ มีความเห็นแตกต่างไปจากความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นให้เสนอผู้อำนวยการพิจารณา

๑.๔ เมื่อผู้อำนวยการพิจารณารายงานของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นแล้ว แต่ยังเห็นควรให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปได้มีกำหนดเวลาไม่เกินสามเดือน

๑.๕ ผู้ผ่านการประเมินทดลองการปฏิบัติงาน จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก และได้รับการจัดทำสัญญาจ้างต่อไปคราวละไม่เกินสี่ปี (รวมระยะเวลาตั้งแต่เริ่มทดลองการปฏิบัติงาน)

๒. วิธีการดำเนินการ

๒.๑ งานทรัพยากรบุคคล แจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานจัดทำแบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานเป็นรายเดือน และจัดส่งแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินผล เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาครบรอบการทดลองปฏิบัติงานในแต่ละเดือน และเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับประเมินผลการทดลองงานของผู้นั้น และส่งแบบประเมินคืนงานทรัพยากรบุคคล

๒.๒ งานทรัพยากรบุคคล รวบรวมแบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานและแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเป็นรายเดือน และนำเสนอผู้อำนวยการทราบ ทั้งนี้เมื่อครบกำหนดการทดลองปฏิบัติงานครบสามเดือนแล้ว ให้นำเสนอผู้อำนวยการพิจารณาสั่งดำเนินการต่อไป

๓. หลักเกณฑ์การประเมินและผลคะแนนการทดลองปฏิบัติงาน

๓.๑ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานแต่ละเดือน ให้กำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

๓.๑.๑ ผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานเดือนใด ต่ำกว่า ๗๐ คะแนน แต่ไม่น้อยกว่า ๖๐ คะแนน อยู่ในระดับพอใช้ หมายความถึง ผลงานพอใช้ได้แต่ยังมีข้อบกพร่องอยู่บ้างพอจะปรับปรุงได้ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานทราบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และให้เวลาการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และพัฒนาผลการปฏิบัติงานจนครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานสามเดือน หากไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่องได้ให้ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก

๓.๑.๒ ผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงานเดือนใด ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง หมายความถึง ผลงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานทราบ และให้เวลาการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้ผลคะแนนการประเมินสูงกว่าระดับต้องปรับปรุง ทั้งนี้หากผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาทำบันทึกแจ้งเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานลงนามรับทราบ หากสิ้นสุดเดือนที่สาม

ผลการทดลองปฏิบัติงานยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ถือว่าไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ถือว่าสิ้นสุดการทดลองงานตั้งแต่วันที่ปฏิบัติงานครบสามเดือน

๓.๒ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานสามเดือน ให้งานทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รวบรวมคะแนนผลการประเมินทั้ง ๓ เดือนที่ผ่านมา และนำมาคิดค่าคะแนนเฉลี่ย (คะแนน ๑ - ๕) โดยระดับผลคะแนนการประเมิน เป็นดังนี้

๓.๒.๑ ระดับ ๗๐ คะแนนขึ้นไป อยู่ในระดับดี ผลงานดีตามมาตรฐานและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

๓.๒.๒ ระดับต่ำกว่า ๗๐ คะแนน แต่ไม่น้อยกว่า ๖๐ คะแนน อยู่ในระดับพอใช้ ผลงานพอใช้แต่ยังมีข้อบกพร่องอยู่บ้างพอจะปรับปรุงได้ ให้ขยายเวลาทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกินสามเดือน

๓.๒.๓ ระดับต่ำกว่า ๖๐ คะแนน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ผลงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก ไม่ผ่านการทดลองงาน ให้เลิกจ้าง

๔. การแจ้งผลการประเมิน

๔.๑ ผู้รับการประเมินต้องลงนามรับทราบผลการประเมินเมื่อครบระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานในแต่ละเดือน

๔.๒ ผู้รับการประเมินที่มีผลงานอยู่ในระดับพอใช้ ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งเตือนเพื่อให้ปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานเดือนต่อไป

๔.๓ ผู้รับการประเมินที่มีผลงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง คือ ผลงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก ผู้บังคับบัญชาอาจเรียกชี้แจงและทำความเข้าใจ กำชับให้ปรับปรุงตนเอง พร้อมทั้งบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมิน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายสิน สื่อสวน)
ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

แบบรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม (รายเดือน)

ชื่อ-นามสกุล.....ตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....ฝ่าย.....

ขอรายงานผลทดลองการปฏิบัติงานรอบ ระหว่างวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๑.. หน้าที่งานหลักที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (Key Responsibilities)

ที่	งานปฏิบัติประจำตามที่ได้รับมอบหมาย (รายละเอียดเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ)	ผลการปฏิบัติงาน		งานที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนา	ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน / ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไข
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ		

๒. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้อำนวยการ

ที่	งานเพิ่มเติมที่ได้รับมอบหมาย (รายละเอียดเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ)	ผลการปฏิบัติงาน		งานที่ได้รับการปรับปรุงหรือพัฒนา	ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน / ข้อเสนอแนะหรือแนวทางแก้ไข
		เชิงปริมาณ	เชิงคุณภาพ		

ลงชื่อ.....เจ้าหน้าที่ผู้รายงาน วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น	ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ	ความเห็นผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม
.... ลงชื่อ..... ( ) ตำแหน่ง..... วันที่...../...../.....	.... ลงชื่อ..... ( ) ตำแหน่ง..... วันที่...../...../.....	.... ลงชื่อ..... ( ) ตำแหน่ง..... วันที่...../...../.....

แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม

ระดับต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มงาน

ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน..... ฝ่าย.....

วันที่เริ่มทดลองงาน.....วันที่ครบทดลองงาน.....รวม 6 เดือน

การมาปฏิบัติงาน	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3	เดือนที่ 4	เดือนที่ 5	เดือนที่ 6	รวม (วัน)
ขาดงาน/ลาป่วย (วัน)							

หัวข้อประเมิน	เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน (1 - 5 คะแนน)					คะแนนประเมิน (1 - 5)						รวมคะนน	คะแนนเฉลี่ย
	ปรับปรุง (1)	พอใช้ (2)	มาตรฐาน (3)	ดี (4)	ดีมาก (5)	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3	เดือนที่ 4	เดือนที่ 5	เดือนที่ 6	6 เดือน	(1-5 คะแนน)
1. ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ พิจารณาความรู้ในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง	มีความรู้ไม่เพียงพอ และไม่ได้พยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น	มีความรู้จำกัด แต่ได้พยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น	มีความรู้พอใช้สำหรับความต้องการโดยทั่วไป	มีความรู้งานดี และขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม	มีความรู้ดีมาก ทั้งรายละเอียดและเรื่องที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน								
2. คุณภาพของงาน พิจารณาผลของงานที่สำเร็จออกมา	มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ ต้องแก้ไขบ่อย ๆ	มีข้อบกพร่องเล็กน้อย ต้องแก้ไขบ้างบางครั้ง	คุณภาพของงานถูกต้องตามต้องการ	ทำงานได้เรียบร้อยถูกต้องและมีคุณภาพดี	คุณภาพของงานดีเยี่ยม								
3. ปริมาณงาน พิจารณาเทียบกับปริมาณของงานที่คาดว่าจะทำได้	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ต่ำกว่าที่กำหนดไว้มาก	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ต่ำกว่าที่กำหนดไว้เล็กน้อย	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ สูงกว่าที่กำหนดเล็กน้อย และปฏิบัติงานมอบหมายเพิ่มเติมได้	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้สูงกว่าที่กำหนดมาก และสามารถปฏิบัติงานมอบหมายเพิ่มเติมได้ดี								

หัวข้อประเมิน	เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน (1 - 5 คะแนน)					คะแนนประเมิน (1 - 5)						รวมคะนน	คะแนนเฉลี่ย
	ปรับปรุง (1)	พอใช้ (2)	มาตรฐาน (3)	ดี (4)	ดีมาก (5)	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3	เดือนที่ 4	เดือนที่ 5	เดือนที่ 6	6 เดือน	(1-5 คะแนน)
4. ความตั้งใจทำงาน พิจารณาความเอาใจใส่งานและขยันขันแข็ง	ไม่เอาใจใส่งานในหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ	เอาใจใส่งานในหน้าที่พอสมควร	ตั้งใจทำงานและขยันขันแข็ง	เอาใจใส่และติดตามงานดีสม่ำเสมอ	เร่งรัดและติดตามงาน								
5. ความเป็นที่ไว้วางใจ พิจารณาความเชื่อถือไว้วางในในงานและการควบคุมดูเล	ไว้วางใจไม่ได้ ต้องควบคุมตรวจสอบตลอดเวลา	ไว้วางใจได้ แต่ต้องอาศัยการกำกับดูแล	ไว้วางใจได้ ต้องควบคุมในบางครั้ง	ไว้วางใจได้ ไม่ต้องคอยกำกับควบคุม	เชื่อถือได้แน่นอน และงานสมบูรณ์ดีเสมอ								
6. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาอุปนิสัยการทำงานกับผู้ร่วมงานและผู้อื่น	ไม่ให้ความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นบ้าง แต่ยังขัดแย้ง	สามารถทำงานร่วมกับคนส่วนใหญ่ได้	ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างดี	ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างดียิ่ง								
7. การมาปฏิบัติงานและการประพฤติตนตามระเบียบวินัย พิจารณาการวางตนโดยทั่วไป	ฝ่าฝืนระเบียบวินัยอยู่เสมอและไม่พยายามปฏิบัติตาม	ต้องตักเตือนเป็นบางครั้ง จึงแก้ไขข้อบกพร่อง	ประพฤติตามระเบียบวินัย เว้นแต่ความผิดที่กระทำโดยพลั้งเผลอและเข้าใจผิด	ประพฤติตามระเบียบวินัย วางตัวเหมาะสม	ประพฤติตามระเบียบวินัย วางตนอย่างเหมาะสม และเป็นตัวอย่างที่ดี								
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พิจารณาจากการหาหลักการและวิธีการเพื่อประโยชน์ของงาน	ขาดความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงาน	มีความคิดริเริ่มบ้าง แต่ต้องอาศัยเวลา เพื่อรับปรุงงานนั้นบางส่วน	มีความคิดริเริ่มและช่วยตนเองได้ในการทำรายละเอียดประกอบ	มีความคิดริเริ่มและใช้วิธีการของตนเองได้ดี	รู้จักวางแผนและตัดสินใจปฏิบัติได้ผลดีเสมอ								

หัวข้อประเมิน	เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน (1 - 5 คะแนน)					คะแนนประเมิน (1 - 5)						รวมคะนน	คะแนนเฉลี่ย
	ปรับปรุง (1)	พอใช้ (2)	มาตรฐาน (3)	ดี (4)	ดีมาก (5)	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3	เดือนที่ 4	เดือนที่ 5	เดือนที่ 6	6 เดือน	(1-5 คะแนน)
9. อื่นๆ (ระบุตามความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ).....													
คะแนนรวม 6 เดือน ..... คิดเป็น 100 คะแนน ได้เท่ากับ ..... คะแนน													
ลงชื่อผู้ประเมิน						.....	.....			.....			
ลงชื่อผู้รับการประเมิน						.....	.....			.....		งานบุคคล	.....

กรณีผลการประเมินเดือนใดอยู่ในระดับต่ำกว่า 70 คะแนน แต่ไม่น้อยกว่า 60 คะแนน อยู่ในเกณฑ์พอใช้ระดับพอใช้ ให้ผู้ประเมินแจ้งข้อบกพร่องและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงาน

ข้อบกพร่องที่พบ	แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงาน
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

สรุปผลการประเมินเมื่อครบกำหนดระยะเวลาหกเดือน

หลักเกณฑ์การประเมินและผลคะแนนการทดลองปฏิบัติงาน

☐ 70 คะแนนขึ้นไป ระดับดี ผลงานดีตามมาตรฐานและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด ให้ผ่านเกณฑ์การประเมิน

☐ ต่ำกว่า 70 คะแนน ระดับพอใช้ ผลงานพอใช้ได้แต่ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ไม่ผ่านการทดลองงาน ให้เลิกจ้าง

ความเห็นผู้ประเมิน (หัวหน้ากลุ่มงาน)	ความเห็นผู้จัดการฝ่าย	ความเห็นผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม
	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้
.....	ความเห็นเพิ่มเติม	ความเห็นเพิ่มเติม
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
( )	( )	( )
วันที่.....	วันที่.....	วันที่.....

แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม
ระดับตั้งแต่หัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป

ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน..... ฝ่าย.....

วันที่เริ่มทดลองงาน.....วันที่ครบทดลองงาน.....รวม 6 เดือน

	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3	เดือนที่ 4	เดือนที่ 5	เดือนที่ 6	รวม (วัน)
วันมาปฏิบัติงาน							
ขาดงาน/ลาป่วย (วัน)							

หัวข้อประเมิน	เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน (1 - 5 คะแนน)					คะแนนประเมิน (1 - 5)						รวมคะนน	คะแนนเฉลี่ย
	ปรับปรุง (1)	พอใช้ (2)	มาตรฐาน (3)	ดี (4)	ดีมาก (5)	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3	เดือนที่ 4	เดือนที่ 5	เดือนที่ 6	6 เดือน	(1-5 คะแนน)
1. ความรู้ในงานที่ปฏิบัติ พิจารณาความรู้ในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง	มีความรู้ไม่เพียงพอและไม่ได้พยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น	มีความรู้จำกัดแต่ได้พยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น	มีความรู้พอใช้สำหรับความต้องการโดยทั่วไป	มีความรู้งานดีและขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม	มีความรู้ดีมากทั้งรายละเอียดและเรื่องที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน								
2. คุณภาพของงาน พิจารณาผลของงานที่สำเร็จออกมา	มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ ต้องแก้ไขบ่อย ๆ	มีข้อบกพร่องเล็กน้อย ต้องแก้ไขบ้างบางครั้ง	คุณภาพของงานถูกต้องตามต้องการ	ทำงานได้เรียบร้อยถูกต้องและมีคุณภาพดี	คุณภาพของงานดีเยี่ยม								
3. ปริมาณงาน พิจารณาเทียบกับปริมาณของงานที่คาดว่าจะทำได้	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ต่ำกว่าที่กำหนดไว้มาก	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ต่ำกว่าที่กำหนดไว้เล็กน้อย	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ สูงกว่าที่กำหนดเล็กน้อย และปฏิบัติงานมอบหมายเพิ่มเติมได้	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้สูงกว่าที่กำหนดมากและสามารถปฏิบัติงานมอบหมายเพิ่มเติมได้ดี								
4. ความตั้งใจทำงาน พิจารณาความเอาใจใส่งานและขยันขันแข็ง	ไม่เอาใจใส่งานในหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบ	เอาใจใส่งานในหน้าที่พอสมควร	ตั้งใจทำงานและขยันขันแข็ง	เอาใจใส่และติดตามงานดีสม่ำเสมอ	เร่งรัดและติดตามงาน								

หัวข้อประเมิน	เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน (1 - 5 คะแนน)					คะแนนประเมิน (1 - 5)						รวมคะนน	คะแนนเฉลี่ย
	ปรับปรุง (1)	พอใช้ (2)	มาตรฐาน (3)	ดี (4)	ดีมาก (5)	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3	เดือนที่ 4	เดือนที่ 5	เดือนที่ 6	6 เดือน	(1-5 คะแนน)
5. ความเป็นที่ไว้วางใจ พิจารณาความเชื่อถือไว้วางใน ในงานและการควบคุมดูเล	ไว้วางใจไม่ได้ ต้องควบคุม ตรวจสอบ ตลอดเวลา	ไว้วางใจได้ แต่ต้องอาศัยการกำกับดูแล	ไว้วางใจได้ ต้องควบคุมในบางครั้ง	ไว้วางใจได้ ไม่ต้องคอยกำกับควบคุม	เชื่อถือได้แน่นอน และงานสมบูรณ์ดีเสมอ								
6. การทำงานร่วมกับผู้อื่น พิจารณาอุปนิสัยการทำงานกับผู้ร่วมงานและผู้อื่น	ไม่ให้ความร่วมมือ	ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นบ้าง แต่ยังขัดแย้ง	สามารถทำงานร่วมกับคนส่วนใหญ่ได้	ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างดี	ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างดียิ่ง								
7. ภาวะความเป็นผู้นำ และการบริหารงานภายในสายบังคับบัญชา	ขาดภาวะความเป็นผู้นำ และไม่สามารถบรริหาร ดูแล ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	มีความเป็นผู้นำบ้างและบริหารดูแลบุคลากรในสายบังคัยยัญชาได้พอควร แต่ต้องปรับปรุงเพิ่มเติม	มีภาวะความเป็นผู้นำ และบริหารดูแลบุคลากรได้ในระดับดีตามมาตรฐาน	มีภาวะความเป็นผู้นำและบริหารดูแลบุคลากรได้ดีกว่ามาตรฐาน	มีภาวะความเป็นผู้นำที่โดดเด่น และบริหารดูแลบุคลากรได้ในระดับดีมาก								
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พิจารณาจากการหาหลักการและวิธีการเพื่อประโยชน์ของงาน	ขาดความคิดริเริ่มในการปรับปรุงงาน	มีความคิดริเริ่มบ้าง แต่ต้องอาศัยเวลา เพื่อรับปรุงงานนั้นบางส่วน	มีความคิดริเริ่มและช่วยตนเองได้ในการทำรายละเอียดประกอบความคิดนั้น	มีความคิดริเริ่มและใช้วิธีการของตนเองได้ดี	รู้จักวางแผนและตัดสินใจปฏิบัติได้ผลดีเสมอ								

หัวข้อประเมิน	เกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน (1 - 5 คะแนน)					คะแนนประเมิน (1 - 5)						รวมคะนน	คะแนนเฉลี่ย
	ปรับปรุง (1)	พอใช้ (2)	มาตรฐาน (3)	ดี (4)	ดีมาก (5)	เดือนที่ 1	เดือนที่ 2	เดือนที่ 3	เดือนที่ 4	เดือนที่ 5	เดือนที่ 6	6 เดือน	(1-5 คะแนน)
9. อื่นๆ (ระบุตามความเหมาะสมของตำแหน่งนั้นๆ).....													
คะแนนรวม 6 เดือน ..... คิดเป็น 100 คะแนน ได้เท่ากับ ..... คะแนน													
ลงชื่อผู้ประเมิน						.....	.....				.....		
ลงชื่อผู้รับการประเมิน						.....	.....				.....	งานบุคคล	.....

กรณีผลการประเมินเดือนใดอยู่ในระดับต่ำกว่า 70 คะแนน แต่ไม่น้อยกว่า 60 คะแนน อยู่ในเกณฑ์พอใช้ระดับพอใช้ ให้ผู้ประเมินแจ้งข้อบกพร่องและแนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงาน

ข้อบกพร่องที่พบ	แนวทางการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาการทำงาน
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....