



คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบล

งานการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| คำนำ | |
| การประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๑ |
| หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๒ |
| สรุปภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติงาน | ๑๐ |
| ภาคผนวก | |
| ตัวอย่างคำรับรองการปฏิบัติราชการ | |
| แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น | |

คำนำ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนครบถ้วน เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติตามที่ ก.อบต.กำหนด

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร จึงจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผู้ประเมินมีความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ในการร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ มุ่งเน้นการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความชัดเจน ครบถ้วนเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น และเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงระบบระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดทนในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

ประโยชน์ของการประเมินและการนำผลการประเมินไปใช้

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่

- การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี
- การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง
- การย้าย การโอนและรับโอน
- การให้ออกจากราชการ
- การจงใจให้รางวัล
- และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หัวระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ

| | |
|------------|---|
| ครั้งที่ ๑ | ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป |
| ครั้งที่ ๒ | ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน |

ผู้มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ “ผู้ประเมิน” มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ “ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับการประเมิน”

| ผู้ประเมิน | ผู้รับการประเมิน |
|---|--|
| นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก หรือกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก หรือกอง |
| ผู้อำนวยการสำนัก หรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก หรือกอง | พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในบังคับบัญชา |

⇒ กรณีไม่มีนายกฯ ให้ผู้กำกับดูแล อบต. เป็นผู้ประเมิน , กรณีไม่มีปลัด อบต./หัวหน้าส่วนราชการ ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน

⇒ กรณีพนักงานส่วนตำบลที่โอน/ย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ให้ต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมิน แล้วจัดส่งผลการประเมินให้แก่ต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

⇒ กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น ให้หน่วยงานที่ไปช่วยราชการเป็นผู้เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

หน้าแรกของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องใส่ข้อมูลให้ครบถ้วน กรณีการใส่ตำแหน่งของประเภท อำนวยการและบริหารท้องถิ่น ให้ใส่ตำแหน่งในการบริหารงาน เช่น ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็นต้น

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป)

รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕.. ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕..

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕.. ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕..

| ผู้รับการประเมิน | | |
|-------------------------|-------------------|--------------------|
| เลขประจำตัวประชาชน..... | ชื่อ-นามสกุล..... | ตำแหน่ง..... |
| ตำแหน่งประเภท..... | ระดับ..... | เลขที่ตำแหน่ง..... |
| งาน..... | ส่วน/ฝ่าย..... | สำนัก/กอง..... |
| ผู้ประเมิน | | |
| เลขประจำตัวประชาชน..... | ชื่อ-นามสกุล..... | ตำแหน่ง..... |
| ตำแหน่งประเภท..... | ระดับ..... | สำนัก/กอง..... |

ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

➤ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (A) คือ ชิ้นงานที่ตกลงกันระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมินที่นำมาวัดผลสำเร็จ เพื่อพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ไม่น้อยกว่า ๒ ชิ้นงาน (ควรเป็นงานที่สามารถดำเนินการได้ มีผลงาน ประจักษ์)

*** กรณีพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ต้องนำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นผลสัมฤทธิ์ของงานจนกว่าจะได้ผลสำเร็จ

➤ ตัวชี้วัด (B) คือ หน่วยวัดที่แสดงถึงผลสำเร็จของชิ้นงาน เช่น ปริมาณผลงาน ระยะเวลา จำนวน ขั้นตอน ความประหยัด เป็นต้น

** กรณีตัวชี้วัดเป็นขั้นตอน ให้ระบุขั้นตอนในช่องตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถประเมินระดับได้

➤ น้ำหนัก (C) คือ ให้ผู้รับการประเมินเฉลี่ยน้ำหนักค่างานของแต่ละงาน โดยมีผลรวมทั้งหมดร้อยละ ๗๐

➤ ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D) คือ กำหนดความสำเร็จของชิ้นงาน โดยมีหน่วยตาม ตัวชี้วัด (B) เรียงลำดับจากน้อยไปมาก

| ลำดับ ที่ | ผลสัมฤทธิ์ของงาน (A) | ตัวชี้วัด (B) | น้ำหนัก (ร้อยละ) (C) | ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D) | | | | |
|--------------|--|--|----------------------------|------------------------------|----|----|----|-----|
| | | | | ๓ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ๑ | ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ | ร้อยละของการบันทึกข้อมูลในระบบทะเบียนประวัติ ก.พ.๗ ในระบบ LHR มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน | ๒๕ | ๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | ๑๐๐ |
| ๒ | แบบอัตราค่าจ้างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | ร้อยละของผู้ที่มีแผนเกษียณผลประโยชน์ประเมิณค่าจ้าง | ๒๕ | ๔๐ | ๕๐ | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ |
| ๓ | การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล | จำนวนข้าราชการที่มีการจัดทำเพื่อตงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๓ | ๒๐ | ๕ | ๑๐ | ๑๕ | ๒๐ | ๒๕ |
| | รวม | | ๗๐ | | | | | |

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

➤ สมรรถนะ (A) คือ **สำหรับสายผู้บริหาร** (อำนวยการ, บริหารงานท้องถิ่น) ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายผู้บริหาร (บังคับเลือกไม่ได้)

สำหรับสายปฏิบัติ (ทั่วไป, วิชาการ) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (บังคับเลือกไม่ได้) และสมรรถนะประจำสายงาน (เลือกจากมาตรฐานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ)

➤ **น้ำหนัก (B)** คือ ค่าน้ำหนักของแต่ละหัวข้อเฉลี่ย รวมกันต้องได้ ร้อยละ ๓๐

➤ **ระดับที่คาดหวังกำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (C)** คือ ระดับที่คาดหวังที่กำหนดในมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง

➤ **ระดับสมรรถนะที่ค้นพบเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ** ประกอบด้วย

การประเมินตนเอง

☆ **หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (D)** คือ ผู้รับการประเมินต้องระบุตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงสมรรถนะนั้น

☆ **ผลการประเมิน (ระดับ) (E)** คือ ผู้รับประเมินต้องประเมินตนเองตามพจนานุกรมสมรรถนะ

(ใส่คะแนนเมื่อสิ้นรอบการประเมิน)

| ระดับ | การแสดงออกถึงสมรรถนะ |
|------------|--|
| ระดับที่ ๐ | ไม่แสดงให้เห็นถึงสมรรถนะ |
| ระดับที่ ๑ | แสดงสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างไม่ชัดเจน |
| ระดับที่ ๒ | แสดงสมรรถนะได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนดมีพฤติกรรมที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด |
| ระดับที่ ๓ | แสดงสมรรถนะมากกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด ยังมีจุดอ่อนในบางเรื่องแต่ไม่เป็นข้อด้อยที่กระทบต่อผลการปฏิบัติราชการ |
| ระดับที่ ๔ | แสดงสมรรถนะที่กำหนดได้โดยมาก เป็นไปอย่างคงเส้นคงวาและทำได้ดีกว่าผลปฏิบัติราชการในระดับกลางๆ ไม่มีจุดอ่อนเป็นประเด็นสำคัญ |
| ระดับที่ ๕ | แสดงสมรรถนะทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดและสิ่งที่แสดงออกตามสมรรถนะนี้ถือเป็น จุดแข็งขององค์กร/ประเวียร |

ผู้บังคับบัญชาประเมิน

☆ ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ระดับ) (F) คือ ผู้ประเมินประเมินตามพจนานุกรม

สมรรถนะ

➤ คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ (G)

| ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) | ระดับที่ประเมินได้ | | | | | |
|---|--------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | ๐ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| ๑ | ๐ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน |
| ๒ | ๐ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน |
| ๓ | ๐ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน | ๕ คะแนน |
| ๔ | ๐ คะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน | ๕ คะแนน |
| ๕ | ๐ คะแนน | ๐ คะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน | ๔ คะแนน |

➤ ผลคะแนนที่ได้ (H) คือ ผลคะแนนของแต่ละข้อ เพื่อรวมคิดเป็นค่าสมรรถนะ

วิธีคิดคะแนน (H) = (B)x(G)

๕

ตารางภาพ

| สำหรับผู้บริหาร สมรรถนะ (A) | น้ำหนัก (ร้อยละ) (B) | ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง (C) | ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ | | | คะแนน ที่ได้ ตามตาราง เปรียบเทียบ (G) | ผลคะแนน ที่ได้ (H) = (B) x (G) ๕ |
|---------------------------------------|----------------------------|--|---|--------------------------------|---|---|---|
| | | | การประเมินตนเอง | | ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) (F) | | |
| | | | หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (D) | ผลการประเมิน (ระดับ) (E) | | | |
| สมรรถนะหลัก | | | | | | | |
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | } | | กรอกข้อมูลหลังจากสิ้น รอบการประเมิน | | | | |
| ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม | | | | | | | |
| ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน | | | | | | | |
| ๔. การบริการเป็นเลิศ | | | | | | | |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | | | | | | | |
| สมรรถนะประจำผู้บริหาร | | บังคับเลือกไม่ได้ | | | | | |
| ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง | | | | | | | |
| ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ | | | | | | | |
| ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน | | | | | | | |
| ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์ | | | | | | | |
| รวม | ๓๐ | | | | | | |

| สำหรับสายปฏิบัติ สมรรถนะ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง | ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ | | | คะแนน ที่ได้ ตามตาราง เปรียบเทียบ | ผลคะแนน ที่ได้ $(F) = \frac{(B) \times (G)}{x}$ |
|---------------------------------------|---------------------|---|---|--------------------------------|--|--|---|
| | | | การประเมินตนเอง | | ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) | | |
| | | | หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (D) | ผลการประเมิน (ระดับ) (E) | | | |
| (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) | (G) | |
| สมรรถนะหลัก | | | | | | | |
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | |
| ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม | | | | | | | |
| ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน | | | | | | | |
| ๔. การบริการเป็นเลิศ | | | | | | | |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | | | | | | | |
| สมรรถนะประจำสายงาน | | | | | | | |
| ๑. | | | | | | | |
| ๒. | | | | | | | |
| ๓. | | | | | | | |
| ๔. | | | | | | | |
| ๕. | | | | | | | |
| รวม | ๓๐ | | | | | | |

กรอกข้อมูลหลังจากค้น
รอบการประเมิน

เลือกสมรรถนะได้ ไม่น้อยกว่า
๓ สมรรถนะ

| ตัวอย่าง สมรรถนะ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง | ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ | | | คะแนน ที่ได้ ตามตาราง เปรียบเทียบ | ผลคะแนน ที่ได้ $(F) = \frac{(B) \times (G)}{x}$ |
|---|---------------------|---|---|--------------------------------|--|--|---|
| | | | การประเมินตนเอง | | ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) | | |
| | | | หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (D) | ผลการประเมิน (ระดับ) (E) | | | |
| (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) | (G) | |
| สมรรถนะหลัก | | | | | | | |
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ๕ | ๓ | ไตรภาคีขับเคลื่อนบูรณาการ | ๓ | ๓ | ๕ | ๔ |
| ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม | ๔ | ๒ | รายงานการประชุม | ๒ | ๒ | ๕ | ๓.๒๐ |
| ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน | ๔ | ๒ | ระบบฐานกฎหมาย | ๓ | ๓ | ๕ | ๒.๕๐ |
| ๔. การบริการเป็นเลิศ | ๕ | ๒ | ทะเบียนผู้ขอคำปรึกษา | ๓ | ๓ | ๕ | ๕ |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | ๔ | ๒ | เป็นจิตอาสา | ๔ | ๔ | ๕ | ๕ |
| สมรรถนะประจำสายงาน | | | | | | | |
| ๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก | ๒ | ๒ | การแก้ไขปัญหาเรื่องเรียน | ๒ | ๒ | ๕ | ๓.๒๐ |
| ๒. การคิดวิเคราะห์ | ๒ | ๒ | แผนยี่ตรากำลัง | ๓ | ๓ | ๕ | ๒ |
| ๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ | ๒ | ๒ | ระบบการสั่งงาน | ๓ | ๓ | ๕ | ๒ |
| ๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน | ๒ | ๒ | งานที่นำเสนอง | ๒ | ๒ | ๕ | ๓.๒๐ |
| รวม | ๓๐ | | | | | | ๓๕.๘๐ |

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การวันที่ ให้ลงวันที่วันแรกของต้นรอบการประเมินนั้น ๆ ได้แก่ ๑ ตุลาคม , ๑ เมษายน....

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างชื่อ-นามสกุลตำแหน่ง.....
ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้รับการประเมิน กับชื่อ-นามสกุลตำแหน่ง..... ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้ประเมิน
ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้มีข้อตกลงร่วมกันกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ
เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ .. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. โดยผู้รับการประเมินขอให้ออกกลางว่า จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมาย
และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการตามที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประเมินขอให้ข้อตกลงว่า ยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมิน และจะประเมินผล
การปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ไปยังใตตามที่ได้ตกลงกับไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ.....(ผู้รับการประเมิน)

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

ผู้รับการประเมินต้องรับรองผลการประเมินของตนเองว่ามีหลักฐานอยู่จริง โดยให้ลงวันที่วันแรกของการ
ขอรับการประเมินรอบนั้นๆ

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประเมินตนเองตามเอกสารหรือหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

| รายการ | คะแนนเต็ม (ร้อยละ) | ผลการประเมิน (ร้อยละ) | ระดับผลการประเมิน |
|----------------------|-----------------------|--------------------------|--|
| ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน | ๗๐ | | <input type="checkbox"/> ดีเกิน ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ |
| ๒. การประเมินสมรรถนะ | ๓๐ | | <input type="checkbox"/> ดี ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ <input type="checkbox"/> พอใจ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ |
| รวม | ๑๐๐ | | <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

- ☞ ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือสมรรถนะ (ก) คือ สิ่งที่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น หรือให้มีความรู้มากขึ้น
- ☞ วิธีการพัฒนา (ข) คือ การอบรม การเรียนออนไลน์ การศึกษาดูงาน การฝึกภาคปฏิบัติ เป็นต้น
- ☞ ช่วงเวลาและระยะเวลา (ค) คือ ให้ระบุทั้งช่วงเวลาในรอบการประเมินนั้นๆ
- ☞ วิธีการวัดผลในการพัฒนา (ง) คือ เมื่อรับการพัฒนาแล้วจะนำความรู้ที่ได้มาทำอะไร

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

| ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือสมรรถนะ ที่เลือกพัฒนา (ก) | วิธีการพัฒนา (ข) | ช่วงเวลาและระยะเวลา การพัฒนา (ค) | วิธีการวัดผลในการพัฒนา (ง) |
|---|---------------------|--|-------------------------------|
| | | | |

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

ผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผู้รับการประเมินให้ทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกครั้ง

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

| | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบแล้ว ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... ผู้ประเมิน วันที่..... | <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... ผู้รับการประเมิน วันที่..... | <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... พยาน วันที่..... |
|--|--|---|

หลังสิ้นรอบการประเมิน

เมื่อใกล้สิ้นสุดแต่ละรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินเตรียมข้อมูล/หลักฐาน เพื่อเสนอผู้ประเมินพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

➤ ผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E) คือ ค่าระดับคะแนนหรือค่าเป้าหมายของผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามที่ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้

➤ หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (F) คือ ใส่หลักฐานที่แสดงถึงค่าระดับคะแนนที่ประเมินได้ ต้องเป็น หลักฐานที่เป็นรูปธรรม เป็นลายลักษณ์อักษร

➤ ผลการประเมิน (G) คือ ผู้รับการประเมินให้คะแนนตนเอง ตามค่าคะแนนที่ได้ทำข้อตกลงไว้

➤ ผลการประเมินของผู้ประเมิน (H) คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน ตามค่าคะแนนที่ได้ทำข้อตกลงไว้

➤ คะแนนที่ได้ (I) คือ ผลคะแนนของแต่ละข้อ เพื่อรวมคิดเป็นค่าผลสัมฤทธิ์ของงาน

$$\text{วิธีคิดคะแนน (I) = (C) \times (H)}$$

๕

| ลำดับ ตัวชี้วัด | การประเมินตนเอง | | | ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับคะแนน) (H) | คะแนนที่ได้ $(I) = (C) \times (H)$ ๕ |
|--------------------|--|--|-------------------------------------|--|--|
| | ผลการดำเนินงาน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E) | หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (F) | ผลการประเมิน (ระดับคะแนน) (G) | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | รวม | | | | |

สรุปภาพรวมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยมีแนวทางดังนี้

๑. ก่อนเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีประเมิน
๒. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรณีที่มีการมอบหมายงานเพิ่มเติมอาจจัดทำข้อตกลงขึ้นใหม่หรือจัดทำเป็นเอกสารแนบท้ายข้อตกลงฉบับเดิมก็ได้
๓. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินทำการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศไว้
๔. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวัง
๕. เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาต่อไปด้วย
๖. ให้แจ้งผลประเมินทราบเป็นรายบุคคล และลงชื่อรับทราบผลการประเมิน ถ้าไม่ยินยอมลงชื่อ ให้ข้าราชการในหน่วยงานอย่างน้อย ๑ คน ลงชื่อเป็นพยานว่ามีการแจ้งผลประเมินแล้ว
๗. ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลประเมินในระดับดีเด่นเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน
๘. หัวหน้าหน่วยงาน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร

ภาคผนวก



ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ

๑. ข้อตกลงระหว่าง

นางสาว

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ผู้รับข้อตกลง

กับ

นางสาว

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ผู้ทำข้อตกลง

๒. ข้อตกลงนี้เป็นข้อตกลงฝ่ายเดียว มิใช่สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลาเริ่มตั้งแต่

วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม

๓. รายละเอียดของข้อตกลง ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายข้อตกลงนี้

๔. ข้าพเจ้า ในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของ ได้พิจารณาและเห็นชอบกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล นำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่กำหนดในเอกสารประกอบท้ายข้อตกลงนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำแนะนำ กำกับและตรวจสอบผลการปฏิบัติราชการของ นางสาวชลดา อยู่คง ให้เป็นไปตามข้อตกลงที่จัดทำขึ้นนี้

๕. ข้าพเจ้า หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ได้ทำความเข้าใจข้อตกลงตามข้อ ๓ แล้ว ขอให้ข้อตกลงกับหัวหน้าสำนักปลัดว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ตามข้อตกลงไว้

๖. ผู้รับข้อตกลงและผู้ทำข้อตกลง ได้เข้าใจข้อตกลงการปฏิบัติราชการและเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานสำคัญ

(.....)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

วันที่

(.....)

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

วันที่

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนาจการท้องถิ่น

| สมรรถนะ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ระดับที่คาดหวัง | ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ | | | | คะแนนที่ได้ ตามตาราง เปรียบเทียบ | ผลคะแนนที่ได้ $(H) = \frac{(B) \times (G)}{๕}$ |
|---------------------------------------|---------------------|-----------------|-------------------------------|---------------------------------|--|-------------------------|--|---|
| | | | เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ | | ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) | ผลการประเมิน (ระดับ) | | |
| | | | การประเมินตนเอง | หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ | | | | |
| (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) | (G) | | |
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | |
| ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม | | | | | | | | |
| ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน | | | | | | | | |
| ๔. การบริการเป็นเลิศ | | | | | | | | |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | | | | | | | | |
| สมรรถนะประจำผู้บริหาร | | | | | | | | |
| ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง | | | | | | | | |
| ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ | | | | | | | | |
| ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน | | | | | | | | |
| ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์ | | | | | | | | |
| รวม | ๓๐ | - | - | - | - | - | - | - |

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ

| สมรรถนะ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ระดับที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง | ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ | | | คะแนนที่ได้ ตามตาราง เปรียบเทียบ | ผลคะแนนที่ได้ (H) = (B) x (G) ๕ |
|---------------------------------------|---------------------|---|---|-------------------------|--|--|---------------------------------------|
| | | | การประเมินตนเอง | | ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) | | |
| | | | หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ | ผลการประเมิน (ระดับ) | | | |
| (A) | (B) | (C) | (D) | (E) | (F) | (G) | |
| สมรรถนะหลัก | | | | | | | |
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | |
| ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม | | | | | | | |
| ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน | | | | | | | |
| ๔. การบริการเป็นเลิศ | | | | | | | |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | | | | | | | |
| สมรรถนะประจำสายงาน | | | | | | | |
| ๑. | | | | | | | |
| ๒. | | | | | | | |
| ๓. | | | | | | | |
| ๔. | | | | | | | |
| ๕. | | | | | | | |
| รวม | ๓๐ | - | - | - | - | - | - |

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างชื่อ-นามสกุล ตำแหน่ง ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้มีข้อตกลงร่วมกันกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินผู้ประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้มีข้อตกลงร่วมกันกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ประมาณ พ.ศ. โดยผู้รับการประเมินขอให้ข้อตกลงว่า จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผลงาเพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานในกรอบการประเมิน ครั้งที่..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. โดยผู้ประเมินขอให้ข้อตกลงว่า ยินดีที่คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงาที่ติดตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการตามที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประเมินขอให้ข้อตกลงว่า ยินดีที่คำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมินและจะประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสตามที่ได้ตกลงกันได้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ.....(ผู้รับการประเมิน)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....

ลงชื่อ.....(ผู้ประเมิน)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประเมินตนเองตามเอกสารหรือหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่มีอยู่จริง

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

| รายการ | คะแนนเต็ม (ร้อยละ) | ผลการประเมิน (ร้อยละ) | ระดับผลการประเมิน |
|----------------------|-----------------------|--------------------------|---|
| ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน | ๗๐ | | <input type="checkbox"/> ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ <input type="checkbox"/> ดี ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ <input type="checkbox"/> พอใจ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |
| ๒. การประเมินสมรรถนะ | ๓๐ | | |
| รวม | ๑๐๐ | | |

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

| | | | |
|---|---------------------|--|-------------------------------|
| ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือสมรรถนะ ที่เลือกพัฒนา (ก) | วิธีการพัฒนา (ข) | ช่วงเวลาและระยะเวลา การพัฒนา (ค) | วิธีการวัดผลในการพัฒนา (ง) |
| | | | |

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

| | | |
|---|---|---|
| <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบแล้ว</p> <p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>ผู้ประเมิน วันที่.....</p> | <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว</p> <p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>ผู้รับการประเมิน วันที่.....</p> | <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่.....</p> <p>แต่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน</p> <p>ลงชื่อ..... (.....)</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>พยาน วันที่.....</p> |
|---|---|---|

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)

เห็นชอบกับผลคะแนนของผู้ประเมิน

มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยละ..... เหตุผล.....

๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยละ..... เหตุผล.....

รวมคะแนนที่ควรได้ครั้งนี้ร้อยละ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

- เห็นชอบกับผลคะแนนของ ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๔ หรือ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ตามส่วนที่ ๗
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยละ..... เหตุผล.....
๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยละ..... เหตุผล.....
- รวมคะแนนที่ควรได้ครั้งนี้ร้อยละ.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมเจดีย์
ประธานกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
วันที่.....

ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

- เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยละ..... เหตุผล.....
๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยละ..... เหตุผล.....
- รวมคะแนนที่ได้ครั้งนี้ร้อยละ.....

ลงชื่อ.....
(.....)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมเจดีย์
วันที่.....

