

คู่มือ



การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลปากพะยูน

สารบัญ

	หน้า
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	๑ - ๔
- ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑
- ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑
- ข้อควรคำนึงถึงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๔
รายละเอียดและวิธีการกรอกแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	๖ - ๑๑
- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ส่วนที่ ๑)	๖
- การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ (ส่วนที่ ๒)	๘
- แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (ส่วนที่ ๓)	๑๐
- ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ (ส่วนที่ ๔)	๑๐
- การรับทราบผลการประเมิน (ส่วนที่ ๕)	๑๐
- ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ส่วนที่ ๖)	๑๐
- มติคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ ๗)	๑๑
- ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (ส่วนที่ ๘)	๑๑
ภาคผนวก	
- การกำหนดสมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น	
- พจนานุกรมประจำสมรรถนะ	
- พจนานุกรมสมรรถนะประจำผู้บริหาร	
- พจนานุกรมสมรรถนะประจำสายงาน	
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๐๕๔ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓	

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลปากพะยูน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา ในการกำกับติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักการของระบบคุณธรรม

ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ คือ

รอบที่ ๑	เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป
รอบที่ ๒	เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

๒. องค์ประกอบของการประเมินและสัดส่วนน้ำหนักในการประเมิน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นแบบประเมินผลฯ ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบเอกสาร และเพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้เริ่มใช้แบบประเมินผลฯ นี้ ตั้งแต่รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เป็นต้นไป แบ่งออกเป็น ๑๐ รายการ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ รอบการประเมิน ข้อมูลของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน
๒. ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ
๔. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

- ๖. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ
- ๗. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน
- ๘. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)
- ๙. ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๐. ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้บันทึกหรือระบุรายการ ดังนี้

๑. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ รอบการประเมิน ข้อมูลของผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน รอบการประเมิน

ให้ผู้รับการประเมินบันทึกหรือระบุว่าเป็น รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครั้งที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป หรือครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปี เดียวกัน

ผู้รับการประเมิน

ผู้รับการประเมิน หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นผู้ถูกประเมิน โดยให้ ดำเนินการบันทึก หรือระบุข้อมูล ได้แก่

- เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุลของผู้รับการประเมิน
- ตำแหน่ง หมายถึง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในการบริหารงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหาร ท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เช่น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง หัวหน้าสำนักปลัด หรือให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่ง ประเภททั่วไป เช่น นักทรัพยากรบุคคล เจ้าพนักงานสาธารณสุข แล้วแต่กรณี
- ตำแหน่งประเภท หมายถึง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภททั่วไป
- ระดับ หมายถึง ระดับของตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่ง เช่น ระดับชำนาญการ ระดับ ปฏิบัติงาน

๑๐

- เลขที่ตำแหน่ง หมายถึง เลขที่ตำแหน่ง ๑๒ หลัก ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด หรือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
- งาน หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับงาน
- ส่วน/ฝ่าย หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับส่วน หรือฝ่าย
- สำนัก/กอง หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้รับการประเมินระดับสำนัก หรือกอง

ผู้ประเมิน

ผู้ประเมิน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้ผู้รับการประเมินบันทึกหรือระบุข้อมูลของผู้ประเมิน ได้แก่

- เลขประจำตัวประชาชน ให้ระบุเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก
- ชื่อ นามสกุล ของผู้ประเมิน - ตำแหน่ง หมายถึง ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน
- ตำแหน่งประเภท หมายถึง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น
- ระดับ หมายถึง ระดับของตำแหน่งประเภทใดประเภทหนึ่ง
- สำนัก/กอง หมายถึง ส่วนราชการที่สังกัดของผู้ประเมินระดับสำนัก หรือกอง

๒. ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

- **ผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง งาน/โครงการ/กิจกรรมที่ได้ตกลงกันระหว่างผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน โดยในแต่ละรอบการประเมินต้องกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า ๒ งาน/โครงการ/กิจกรรม ในกรณีมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้น หรือนำวิสัยทัศน์ หรือข้อเสนอในการพัฒนางานมากำหนดเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

- **ตัวชี้วัด (KPIs)** หมายถึง ดัชนีหรือหน่วยวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยเป็นหน่วยวัดที่แสดงผลสัมฤทธิ์ของงาน และสามารถแยกแยะความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานได้โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเชิงปริมาณ หรือตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ฯลฯ

- **น้ำหนัก** หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของ ตัวชี้วัดแต่ละตัว โดยมีหน่วยเป็นร้อยละ ค่าน้ำหนักรวมกันแล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๗๐ หรือร้อยละ ๕๐ แล้วแต่กรณี

- **ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย** หมายถึง ระดับค่าคะแนน ค่าเป้าหมาย และเกณฑ์ให้ คะแนนที่ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินตกลงร่วมกันกำหนดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

๑) ระดับที่ ๕ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าค่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความยากและท้าทาย หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๕ คะแนน

๒) ระดับที่ ๔ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ดีกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความยากในระดับหนึ่ง หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๔ คะแนน

๓) ระดับที่ ๓ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายค่ากลาง ที่เป็นไปตามค่าเป้าหมาย ที่จะทำให้สำเร็จหรือตั้งไว้ หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๓ คะแนน

๔) ระดับที่ ๒ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าเป้าหมาย เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความง่าย หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๒ คะแนน

๕) ระดับที่ ๑ หมายถึง ระดับค่าคะแนนและค่าเป้าหมายที่ต่ำกว่าเป้าหมายมาก เป็นค่าเป้าหมาย ที่มีความง่ายที่สุด หากทำได้สำเร็จตามค่าเป้าหมายกำหนดจะได้ ๑ คะแนน

๑.๒ หลังสิ้นรอบการประเมิน

- **ลำดับตัวชี้วัด** หมายถึง ลำดับตัวชี้วัดที่กำหนดตามข้อ ๑.๑ เมื่อครั้งก่อนเริ่มรอบการประเมิน
- **ผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด** หมายถึง ระดับค่าเป้าหมายที่ผู้รับการประเมินทำสำเร็จ

- **หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ** หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่ผู้รับการประเมินแสดงยืนยัน ต่อผู้ประเมินว่า ที่ผู้รับการประเมินได้ประเมินผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด โดยมีหลักฐาน/เอกสารใด เป็นตัวบ่งชี้ในการประเมินผลตนเอง

- **ผลการประเมิน** หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้ประเมินตนเอง โดยการ เทียบผลการดำเนินงานที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E) กับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมิน กำหนด (D)

- **ผลการประเมินของผู้ประเมิน** หมายถึง ระดับคะแนนที่ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมิน โดยการ เทียบกับระดับคะแนนและค่าเป้าหมายที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด (D)

- **คะแนนที่ได้** หมายถึง การนำผลคะแนนที่ได้มาคำนวณตามสูตรที่กำหนด โดยคิดคำนวณจาก

$$\text{สูตร} = \frac{\text{ค่าน้ำหนัก} \times \text{ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ระดับคะแนน)}}{5}$$

๕

๓. ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน เมื่อเปรียบเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะที่กำหนดโดยก่อนเริ่มรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน กำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑) สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็น คุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึง ประกาศร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป มีการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๓) สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น มีการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ

- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์
 - **น้ำหนัก** หมายถึง การกำหนดค่าน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะ โดยมีหน่วยเป็นร้อยละ ค่าน้ำหนักรวมกันแล้วต้องมีค่าเท่ากับร้อยละ ๓๐ หรือร้อยละ ๕๐ แล้วแต่กรณี
 - **ระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง** หมายถึง ระดับที่คาดหวังของสมรรถนะตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งและแต่ละระดับกำหนด
 - **ระดับสมรรถนะที่ค้นพบเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ** หมายถึง ระดับสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้รับการประเมินแสดงออกเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ ตั้งแต่ระดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๕
 - **หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ** หมายถึง หลักฐาน หรือเอกสาร หรือข้อมูลเชิงประจักษ์หรือ ค่าทางสถิติที่เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือวัดหรือตัวบ่งชี้บอถึงกระบวนการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินใช้ประเมินตนเอง วาเป็นไปตามสมรรถนะและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงไร
 - **ผลการประเมิน (ระดับ)** หมายถึง ระดับสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้รับ การประเมิน ประเมินตนเองตามหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมี สมรรถนะ ตั้งแต่ระดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๕
 - **ผลการประเมินของผู้ประเมิน** หมายถึง ระดับสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ ผู้ประเมินสังเกตเห็นของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะตั้งแต่ระดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๕
 - **คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ** ได้แก่ ระดับที่

ระดับที่ คาดหวัง	ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้					
	๐	๑	๒	๓	๔	๕
๑	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๒	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๓	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๔	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๕	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน

โดยการนำระดับที่ผู้ประเมิน ประเมินได้มาเทียบกับระดับที่คาดหวัง เช่น หากมีระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ ระดับ ๒ และมีระดับที่คาดหวังระดับที่ ๒ จะได้คะแนนเท่ากับ ๔ คะแนน หรือหากมีระดับที่ประเมินได้ มากกว่าระดับที่ต้องการ ๑ ระดับขึ้นไป จะมีค่าคะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน เป็นต้น

- **ผลคะแนนที่ได้** หมายถึง การนำผลคะแนนที่ได้จากตารางเปรียบเทียบมาคำนวณตามสูตร ที่กำหนด โดยคิดคำนวณจาก

สูตร = $\frac{\text{ค่าน้ำหนัก} \times \text{คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ}}$

๕

๔. ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ผู้รับการประเมิน และผู้ประเมินดำเนินการบันทึก/ระบุข้อมูลชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง รอบการประเมินครั้งที่ และประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ที่มีการจัดทำข้อตกลง แล้วลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕. ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

- ผลการประเมินตนเอง ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับรองผลการประเมินตนเอง และเอกสารหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ

- ผลการประเมินของผู้ประเมิน ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินจากส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ แล้วรวมคะแนนผลการประเมิน คะแนนโดยมีหน่วยเป็นร้อยละ - ระดับผลการประเมิน ให้ผู้ประเมินระบุระดับผลการประเมิน โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ

๖. ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ดำเนินการพิจารณากำหนดกิจกรรมในการพัฒนางาน/สมรรถนะของผู้รับการประเมินในรอบการประเมินถัดไป โดยควรเลือกงาน/สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาให้ดีขึ้น ซึ่งควรเป็นงาน/สมรรถนะ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับเป้าหมาย หากไม่มี ให้เลือกงาน/สมรรถนะที่ คาดว่า จะมีผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตหรือที่ต้องการพัฒนาตามความสนใจส่วนตัว ให้ดำเนินการ เมื่อสิ้นรอบการประเมินในแต่ละครั้ง

๗. ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

เมื่อสิ้นรอบการประเมินในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วแจ้งผล การประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๘. ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) เป็นผู้พิจารณา และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินปฏิบัติงาน ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๙. ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้ประธานกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ปลัด อบจ. หรือปลัดเทศบาล หรือปลัด อบต. แล้วแต่กรณี) เป็นผู้ลงนาม ตามมติหรือความเห็นของการประชุม คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนนำเสนอนายก อบจ. หรือนายกเทศมนตรี หรือนายก อบต. แล้วแต่กรณี

๑๐. ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายก อบจ./นายกเทศมนตรี/นายก อบต.

ในส่วนนี้ให้นายก อบจ. หรือนายกเทศมนตรี หรือนายก อบต. เป็นผู้พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก

การกำหนดสมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น

การกำหนดสมรรถนะของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะหลัก (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)	สมรรถนะประจำผู้บริหาร (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)	สมรรถนะประจำสายงาน (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)
นักบริหารท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับ กลาง)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๓) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๓) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๓) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๓) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๓)	- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (ระดับ ๒) - ความสามารถในการเป็นผู้นำ (ระดับ ๒) - ความสามารถในการพัฒนาคน (ระดับ ๒) - การคิดเชิงกลยุทธ์ (ระดับ ๒)	
อำนวยการท้องถิ่น	- นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานการคลัง - นักบริหารงานช่าง (ระดับ ต้น)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๑) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๑) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๑) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๑) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๑)	- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (ระดับ ๑) - ความสามารถในการเป็นผู้นำ (ระดับ ๑) - ความสามารถในการพัฒนาคน (ระดับ ๑) - การคิดเชิงกลยุทธ์ (ระดับ ๑)	
วิชาการ	- นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับชำนาญการ)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๓) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๒) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๒) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๒) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๒)	-	- การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (ระดับ ๒) - การคิดวิเคราะห์ (ระดับ ๒) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (ระดับ ๒) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (ระดับ ๒)

วิชาการ	- นักพัฒนาชุมชน (ระดับชำนาญการ)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๒) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๒) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๒) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๒) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๒)	-	- การคิดวิเคราะห์ (ระดับ ๒) - การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ (ระดับ ๒) - ศิลปะการโน้มน้าวจิตใจ (ระดับ ๒) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญใน สาย อาชีพ (ระดับ ๒) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง ของ งาน (ระดับ ๒)
วิชาการ	- นักวิชาการเกษตร (ระดับชำนาญการ)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๒) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๒) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๒) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๒) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๒)	-	- การคิดวิเคราะห์ (ระดับ ๒) - การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ (ระดับ ๒) - ศิลปะการโน้มน้าวจิตใจ (ระดับ ๒) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญใน สาย อาชีพ (ระดับ ๒) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้อง ของ งาน (ระดับ ๒)

ประเภท	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะหลัก (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)	สมรรถนะประจำผู้บริหาร (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)	สมรรถนะประจำสายงาน (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)
ทั่วไป	- นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการพัสดุ (ระดับชำนาญงาน)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๒) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๒) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๒) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๒) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๒)	-	- การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (ระดับ ๒) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (ระดับ ๒) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (ระดับ ๒)
วิชาการ	- นักวิชาการศึกษา (ระดับปฏิบัติการ)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๑) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๑) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๑) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๑) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๑)	-	- การคิดวิเคราะห์ (ระดับ ๑) - การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์ (ระดับ ๑) - ศิลปะการโน้มน้าวจิตใจ (ระดับ ๑) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (ระดับ ๑) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (ระดับ ๑)
วิชาการ	- นิติกร (ระดับชำนาญการ)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๒) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๒) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๑) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๑) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๑)	-	- การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (ระดับ ๒) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (ระดับ ๑) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (ระดับ ๒)

ประเภท	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะหลัก (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)	สมรรถนะประจำผู้บริหาร (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)	สมรรถนะประจำสายงาน (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)
ทั่วไป	- นายช่างไฟฟ้า (ระดับปฏิบัติงาน)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๑) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๑) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๑) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๑) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๑)	-	- การมุ่งความปลอดภัยและการระมัดระวัง (ระดับ ๑) - การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (ระดับ ๑) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (ระดับ ๑) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (ระดับ ๑)
ทั่วไป	- เจ้าพนักงานธุรการ (ระดับปฏิบัติงาน)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๑) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๑) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๑) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๑) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๑)	-	- การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (ระดับ ๑) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (ระดับ ๑) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (ระดับ ๑)
ทั่วไป	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ระดับปฏิบัติงาน)	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๑) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๑) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๑) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๑) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๑)	-	- การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (ระดับ ๑) - การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (ระดับ ๑) - ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (ระดับ ๑)

ประเภท	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	สมรรถนะหลัก (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)	สมรรถนะประจำผู้บริหาร (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)	สมรรถนะประจำสายงาน (ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง)
พนักงานครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ครู, ครูผู้ดูแลเด็ก	- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ระดับ ๑) - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ระดับ ๑) - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ระดับ ๑) - การบริการเป็นเลิศ (ระดับ ๑) - การทำงานเป็นทีม (ระดับ ๑)	-	- การออกแบบการเรียนรู้ (ระดับ ๑) - การพัฒนาผู้เรียน (ระดับ ๑) - การบริหารจัดการชั้นเรียน (ระดับ ๑)