

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตำแหน่งครู กศน.ตำบล

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒

กำหนดตัวชี้วัด/ผลงานจริง แต่ละรอบการประเมินฯ ไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด ภายใต้องค์ประกอบของปริมาณผลงาน คุณภาพของผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย นาง นางสาว).....

ตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....สังกัด.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย (นาย นาง นางสาว).....

| ตัวชี้วัด/ผลงานจริง | เป้าหมาย | คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย | | | | | คะแนน ประเมิน (ก) | น้ำหนัก (ร้อยละ) (ข) | รวมคะแนน(ค) $= \frac{(ก \times ข)}{100}$ |
|--|---------------------|--------------------------|---|---|---|---|-------------------------|----------------------------|--|
| | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๑ การศึกษาขั้นพื้นฐาน | ผู้รับบริการ ๖๐ คน | | | | | | | ๔๐ | |
| ๒. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต | ผู้รับบริการ ๒๐ คน | | | | | | | ๑๐ | |
| ๓. การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน | ผู้รับบริการ ๖๐ คน | | | | | | | ๑๐ | |
| ๔. การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ | ผู้รับบริการ ๒๐ คน | | | | | | | ๑๐ | |
| ๕. กระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง | ผู้รับบริการ ๑๐๐ คน | | | | | | | ๑๐ | |
| ๖. กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย | ผู้รับบริการ ๑๐๐ คน | | | | | | | ๑๐ | |
| ๗. ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย | ครบถ้วน | | | | | | | ๑๐ | |
| | | | | | | | รวม | ๑๐๐% | ค = $\frac{\quad}{\quad} \times 100$ ๕ = |

รายละเอียดตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่ ๑ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

น้ำหนัก : ๔๐

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน |
|------------|----------------------------|
| ๑ | ผู้รับบริการน้อยกว่า ๒๐ คน |
| ๒ | ผู้รับบริการ ๒๐ - ๓๙ คน |
| ๓ | ผู้รับบริการ ๔๐ - ๕๙ คน |
| ๔ | ผู้รับบริการ ๖๐ คน |
| ๕ | ผู้รับบริการมากกว่า ๖๐ คน |

ตัวชี้วัดที่ ๒ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต

น้ำหนัก : ๑๐

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน |
|------------|----------------------------|
| ๑ | ผู้รับบริการน้อยกว่า ๑๐ คน |
| ๒ | ผู้รับบริการ ๑๐ - ๑๔ คน |
| ๓ | ผู้รับบริการ ๑๕ - ๑๙ คน |
| ๔ | ผู้รับบริการ ๒๐ คน |
| ๕ | ผู้รับบริการมากกว่า ๒๐ คน |

ตัวชี้วัดที่ ๓ การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชน

น้ำหนัก : ๑๐

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน |
|------------|----------------------------|
| ๑ | ผู้รับบริการน้อยกว่า ๒๐ คน |
| ๒ | ผู้รับบริการ ๒๐ - ๓๙ คน |
| ๓ | ผู้รับบริการ ๔๐ - ๕๙ คน |
| ๔ | ผู้รับบริการ ๖๐ คน |
| ๕ | ผู้รับบริการมากกว่า ๖๐ คน |

ตัวชี้วัดที่ ๔ การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ

น้ำหนัก : ๑๐

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน |
|------------|----------------------------|
| ๑ | ผู้รับบริการน้อยกว่า ๑๐ คน |
| ๒ | ผู้รับบริการ ๑๐ - ๑๔ คน |
| ๓ | ผู้รับบริการ ๑๕ - ๑๙ คน |
| ๔ | ผู้รับบริการ ๒๐ คน |
| ๕ | ผู้รับบริการมากกว่า ๒๐ คน |

ตัวชี้วัดที่ ๕ กระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

น้ำหนัก : ๑๐

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน |
|------------|----------------------------|
| ๑ | ผู้รับบริการน้อยกว่า ๓๐ คน |
| ๒ | ผู้รับบริการ ๓๐ - ๖๔ คน |
| ๓ | ผู้รับบริการ ๖๕ - ๙๙ คน |
| ๔ | ผู้รับบริการ ๑๐๐ คน |
| ๕ | ผู้รับบริการมากกว่า ๑๐๐ คน |

ตัวชี้วัดที่ ๖ กิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย

น้ำหนัก : ๑๐

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน |
|------------|----------------------------|
| | พื้นที่ปกติ |
| ๑ | ผู้รับบริการน้อยกว่า ๓๐ คน |
| ๒ | ผู้รับบริการ ๓๐ - ๖๔ คน |
| ๓ | ผู้รับบริการ ๖๕ - ๙๙ คน |
| ๔ | ผู้รับบริการ ๑๐๐ คน |
| ๕ | ผู้รับบริการมากกว่า ๑๐๐ คน |

ตัวชี้วัดที่ ๗ ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

น้ำหนัก : ๑๐

เกณฑ์การให้คะแนน

| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน |
|------------|------------------|
| ๑ | ต้องปรับปรุง |
| ๒ | พอใช้ |
| ๓ | ดี |
| ๔ | ดีมาก |
| ๕ | ดีเด่น |

เงื่อนไข : ถ้ามี

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

| ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด | หน่วยวัด | ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณพ.ศ. | | |
|------------------------------|----------|--------------------------------|---------|---------|
| | | ๒๕..... | ๒๕..... | ๒๕..... |
| | | | | |
| | | | | |

หมายเหตุ : (ถ้ามี)

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล:

๑.

๒.

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :เบอร์ติดต่อ.....

ผู้จัดเก็บข้อมูล :เบอร์ติดต่อ.....

หมายเหตุ : รูปแบบการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของแต่ละตัวชี้วัด

แบบสรุปผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ของพนักงานราชการทั่วไป

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย นาง นางสาว).....ตำแหน่ง.....ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย นาง นางสาว).....ตำแหน่ง.....ลงนาม.....

| สมรรถนะที่กำหนด | น้ำหนัก (ข) | คะแนนประเมิน | หมายเหตุ |
|--|-------------|--------------|----------|
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ๒๐ | | |
| ๒. การบริการที่ดี | ๒๐ | | |
| ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | ๒๐ | | |
| ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | ๒๐ | | |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | ๒๐ | | |
| รวม | ๑๐๐ | | |

ความเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

๑. จุดเด่นและหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข

.....

๒ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีส่งเสริมและพัฒนาเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

.....

ลายมือชื่อ.....ผู้ประเมิน

ลายมือชื่อ.....ผู้รับการประเมิน

วันที่.....

วันที่.....

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงาน ๕ สมรรถนะหลัก

วิธีการประเมิน ให้ประเมินเป็นรายย่อยตามระดับที่แสดงออกจริงแต่ละข้อย่อยมีคะแนนเต็ม ๕ คะแนน

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) น้ำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน

คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

| พฤติกรรมการทำงาน | ระดับที่แสดงออกจริง (ก) | | | | | รวมคะแนนประเมิน |
|--|-------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|---------------------------------------|
| | ๑ ต่ำกว่า มาตรฐาน | ๒ ต่ำกว่า กำหนด | ๓. ตาม กำหนด | ๔ เกินกว่า กำหนด | ๕ เกินกว่า กำหนด | |
| ๑. พยายามในหน้าที่ให้ถูกต้อง | | | | | | |
| ๒. พยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา | | | | | | |
| ๓. มานะอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงาน | | | | | | |
| ๔. แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น | | | | | | |
| ๕. แสดงความเห็นใจในเชิงปรับปรุงพัฒนา เมื่อเห็นความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน | | | | | | |
| ๖. กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี | | | | | | |
| ๗. ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน | | | | | | |
| ๘. ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ | | | | | | |
| ๙. มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ | | | | | | |
| รวม | | | | | | $= \frac{\quad}{\quad} \times 20$ $=$ |

๒. การบริการที่ดี (Service Mind-SERV) น้ำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน

คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของพนักงานราชการ ในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

| พฤติกรรมการปฏิบัติงาน | ระดับที่แสดงออกจริง (ก) | | | | | รวมคะแนน ประเมิน |
|--|-------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|
| | ๑ ต่ำกว่า มาตรฐาน | ๒ ต่ำกว่า กำหนด | ๓. ตาม กำหนด | ๔ เกินกว่า กำหนด | ๕ เกินกว่า กำหนด | |
| ๑. ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ | | | | | | |
| ๒. ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ ผู้รับบริการ | | | | | | |
| ๓. แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้า ในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนต่างๆที่ ให้บริการอยู่ | | | | | | |
| ๔. ประสานงานภายในหน่วยงานและ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและ รวดเร็ว | | | | | | |
| ๕. รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาหรือ แนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่ แก้ตัวหรือปิดการะ | | | | | | |
| ๖. ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความ พึงพอใจและนำข้อขัดข้องใดๆ ในการ ให้บริการไปพัฒนาการบริการให้ดียิ่งขึ้น | | | | | | |
| | | | | | รวม | = × ๒๐ ๓๐ = |

๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP) ให้นำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน

คำจำกัดความ : ความสนใจใฝ่รู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

| พฤติกรรมการปฏิบัติงาน | ระดับที่แสดงออกจริง (ก) | | | | | รวมคะแนน ประเมิน |
|---|-------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|----------------------------|
| | ๑ ต่ำกว่า มาตรฐาน | ๒ ต่ำกว่า กำหนด | ๓. ตาม กำหนด | ๔ เกินกว่า กำหนด | ๕ เกินกว่า กำหนด | |
| ๑. ศึกษาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน | | | | | | |
| ๒. พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น | | | | | | |
| ๓. ติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ | | | | | | |
| ๔. รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน | | | | | | |
| ๕. รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง | | | | | | |
| | | | | | รวม | = × ๒๐ ๒๕ = |

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity - ING) น้ำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติตนอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

| พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน | ระดับที่แสดงออกจริง (ก) | | | | | รวมคะแนน ประเมิน |
|--|-------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|-----------------------------|
| | ๑ ต่ำกว่า มาตรฐาน | ๒ ต่ำกว่า กำหนด | ๓. ตาม กำหนด | ๔ เกินกว่า กำหนด | ๕ เกินกว่า กำหนด | |
| ๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ | | | | | | |
| ๒. แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต | | | | | | |
| ๓. รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้ | | | | | | |
| ๔. แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ | | | | | | |
| รวม | | | | | | = _____ x ๒๐ ๒๐ = |

๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork - TW) นำหนักคะแนน ๒๐ คะแนน

คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

| พฤติกรรมการปฏิบัติงาน | ระดับที่แสดงออกจริง (ก) | | | | | รวมคะแนน ประเมิน |
|---|-------------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|
| | ๑ ต่ำกว่า มาตรฐาน | ๒ ต่ำกว่า กำหนด | ๓. ตาม กำหนด | ๔ เกินกว่า กำหนด | ๕ เกินกว่า กำหนด | |
| ๑. สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย | | | | | | |
| ๒. รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม | | | | | | |
| ๓. ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม | | | | | | |
| ๔. สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นในทีมด้วยดี | | | | | | |
| ๕. ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี | | | | | | |
| ๖. กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง | | | | | | |
| รวม | | | | | | = x ๒๐ ๓๐ = |

แบบสรุปลผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการทั่วไป (๒ รอบการประเมิน)

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๑ กันยายน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันเริ่มสัญญาจ้าง.....วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ สรุปลผลการประเมิน

| องค์ประกอบการประเมิน | ครั้งที่ ๑ | | | ครั้งที่ ๒ | | | รวมเฉลี่ย (ครั้งที่ ๑+ ครั้งที่ ๒) ๒ | |
|---|---------------------------------|-------------------------|--------------|---------------------------------|-------------------------|--------------|---|-----------------|
| | (ก) คะแนน ประเมิน ๑๐๐% | (ข) น้ำหนัก คะแนน | (กxข) ๑๐๐ | (ก) คะแนน ประเมิน ๑๐๐% | (ข) น้ำหนัก คะแนน | (กxข) ๑๐๐ | คะแนน เต็ม | คะแนน เฉลี่ย |
| องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน | | ๘๐ | | | ๘๐ | | | |
| องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะหลัก) | | ๒๐ | | | ๒๐ | | | |
| รวม | | ๑๐๐ | | | ๑๐๐ | | | |

กรณีที่ผลรวมของคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานมีเศษทศนิยม ๐.๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑

ระดับผลการประเมิน

| ระดับผลการประเมินรอบที่ ๑ | ระดับผลการประเมินรอบที่ ๒ | สรุปลผลการประเมินทั้งปี |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐% | <input type="checkbox"/> ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐% | <input type="checkbox"/> ดีเด่น ๙๕ - ๑๐๐% |
| <input type="checkbox"/> ดีมาก ๘๕ - ๙๔% | <input type="checkbox"/> ดีมาก ๘๕ - ๙๔% | <input type="checkbox"/> ดีมาก ๘๕ - ๙๔% |
| <input type="checkbox"/> ดี ๗๕ - ๘๔% | <input type="checkbox"/> ดี ๗๕ - ๘๔% | <input type="checkbox"/> ดี ๗๕ - ๘๔% |
| <input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕ - ๗๔% | <input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕ - ๗๔% | <input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕ - ๗๔% |
| <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔% | <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔% | <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐ - ๖๔% |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) | ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) |
|--|--|
| <p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p> | <p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p> |
| <p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p> | <p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>ตำแหน่ง.....</p> <p>วันที่.....</p> |