



ข้อตกลงการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลจี้ว

- ข้อที่ ๑. ข้อตกลงระหว่าง นางสาวนิภาพรรณ อินทร์สุวรรณ ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ผู้รับข้อตกลง และ นางสาวรัชณี กระจ่างกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ผู้ทำข้อตกลง
- ข้อที่ ๒. ข้อตกลงนี้เป็นข้อตกลงฝ่ายเดียว มีใช้สัญญาและใช้สำหรับระยะเวลาการประเมินครั้งที่ ๑ เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
- ข้อที่ ๓. รายละเอียดของข้อตกลง ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารประกอบท้ายข้อตกลงนี้ (เอกสารหมายเลข ๑-๔)
๑. การลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ในระบบ e-GP (ในระหว่างวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙) ได้จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
 ๒. การรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้ครบทุกเดือน (ในระหว่างตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙) ได้จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐
 ๓. ตรวจสอบการคืนหลักประกันและความชำรุดบกพร่องของพัสดุ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ในระหว่างวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)
- ข้อที่ ๔. ข้าพเจ้า นางสาวรัชณี กระจ่างกลาง ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ นางสาวนิภาพรรณ อินทร์สุวรรณ ได้พิจารณาและเห็นชอบกับแผนปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ น้ำหนัก เป้าหมาย เกณฑ์การให้คะแนน และรายละเอียดอื่นๆ ตามที่กำหนดในเอกสารประกอบท้ายข้อตกลงนี้ (เอกสารหมายเลข ๑-๔)
- ข้อที่ ๕. ข้าพเจ้า นางสาวนิภาพรรณ อินทร์สุวรรณ ได้ทำความเข้าใจข้อตกลงตามข้อ ๓. แล้ว ขอให้ข้อตกลงกับ นางสาวรัชณี กระจ่างกลาง ว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวในระดับที่สูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ราชการและประชาชนตามที่ได้ข้อตกลงไว้
- ข้อที่ ๖. ผู้ได้รับข้อตกลงและผู้ทำข้อตกลง ได้เข้าใจข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และเห็นพ้องกันแล้ว จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(ลงชื่อ)

(นางสาวนิภาพรรณ อินทร์สุวรรณ)

ผู้รับข้อตกลง

วันที่

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัชณี กระจ่างกลาง)

ผู้ทำข้อตกลง

วันที่

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป)

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
 ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ผู้รับการประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน...๕-๓๐๑๖-๐๐๑๐-๗๒-๓	ชื่อ-นามสกุล...นางสาวนิภาพรณ อินทร์สุวรรณ
ตำแหน่งประเภท...วิชาการ	ตำแหน่ง...นักวิชาการพิเศษ
งาน...งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	เลขที่ตำแหน่ง...๒๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑
	สำนัก/กอง...กองคลัง
ผู้ประเมิน	
เลขประจำตัวประชาชน...๕-๓๐๑๑-๙๐๑๒-๒๙-๑	ชื่อ-นามสกุล...นางสาวรัชชี่ กระเมณฑาง
ตำแหน่งประเภท...บริหารท้องถิ่น	ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกองคลัง
	ระดับ...ต้น
	สำนัก/กอง...คลัง

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	ตัวชี้วัด (B)	น้ำหนัก (ร้อยละ) (C)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D)			
				๑	๒	๓	๔
๑	การลงระบบการจัดซื้อจัดจ้างหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง ในระบบ e-GP (ในระหว่างวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)	-ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างในระบบ e-GP (ในระหว่างวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘-๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙) ได้จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ -ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามระเบียบ	๓๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
๒	การรายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตาม ระเบียบพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้ครบทุกเดือน จำนวน ๖ เดือน (ในระหว่างตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)	-รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้ครบทุกเดือน จำนวน ๖ เดือน (ในระหว่างตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙) -ดำเนินการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามระเบียบ	๒๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐
๓	ตรวจสอบการคืนหลักประกันและความชำรุดบกพร่อง ของพัสดุ ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ในระหว่าง วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)	-การตรวจสอบและการคืนหลักประกันโครงการต่างๆ ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ในระหว่าง วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙) ให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ -การคืนหลักประกันมีการตรวจสอบตามขั้นตอนถูกต้องครบถ้วน -คืนหลักประกันให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาดำเนิน ๑๕ วัน	๒๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕
	รวม		๗๐	-	-	-	-

หมายเหตุ ๑. ในกรณีมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือระดับสูงขึ้นให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานมากำหนดเป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ ๒. กรณีช่อง “ผลสัมฤทธิ์ของงาน” หรือช่อง “ตัวชี้วัด” หากไม่สามารถกรอกรายละเอียดได้พอ อาจทำเป็นหลักฐานแนบท้ายแบบประเมินได้

๑.๒ หลังสิ้นรอบการประเมิน

ลำดับ ตัวชี้วัด	การประเมินตนเอง			ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับคะแนน) (H)	คะแนนที่ได้ (I)=(C)x(H) ๕
	ผลการดำเนินงาน ที่สำเร็จตามตัวชี้วัด (E)	หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (F)	ผลการประเมิน (ระดับคะแนน) (G)		
๑	๑๐๐	-ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างหมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างในระบบ e-GP (ในระหว่างวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘-๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๙) ได้จำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ -ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามระเบียบ	๕	✓	๓๐
๒	๑๐๐	-รายงานสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้ครบทุกเดือน จำนวน ๖ เดือน (ในระหว่างตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ - เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙) -ดำเนินการสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้างได้ครบถ้วน ถูกต้อง ตามระเบียบ	๕	✓	๒๐
๓	๙๕.๖๕	-การตรวจสอบและการคืนหลักประกันโครงการต่างๆ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (ในระหว่าง วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ -๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙) ให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ -การคืนหลักประกันมีการตรวจสอบตามขั้นตอนถูกต้องครบถ้วน -คืนหลักประกันให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาภายใน ๑๕ วัน	๕	✓	๑๖
		รวม	-	-	๖๖

หมายเหตุ หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ หมายถึง หลักฐาน/เอกสารที่แสดงยืนยันต้นผู้ประเมินว่า ผลสัมฤทธิ์ของงานสำเร็จอยู่ในระดับคะแนนและค่าเป้าหมายใด

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะ	หน้าปก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (C)	ระดับสมรรถนะที่ค้นพบเมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ			คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ (G)	ผลคะแนนที่ได้ (H)=(B)x(G) ๕
			การประเมินตนเอง		ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ระดับ) (F)		
			หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ/ความถี่ (D)	ผลการประเมิน (ระดับ) (E)			
สมรรถนะหลัก							
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๒		๔	๔	๕ x ๓.๖๐ = ๑๘.๐๐	
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๕	๒		๔	๕	๕ x ๓.๖๐ = ๑๘.๐๐	
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๒		๔	๕	๕ x ๓.๖๐ = ๑๘.๐๐	
๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	๒		๓	๓	๓ x ๓.๖๐ = ๑๐.๘๐	
๕. การทำงานเป็นทีม	๓	๒		๓	๕	๓ x ๓.๖๐ = ๑๐.๘๐	
สมรรถนะประจำสายงาน							
๑. การคิดวิเคราะห์	๒	๒		๒	๕	๒ x ๓.๖๐ = ๗.๒๐	
๒. การบริหารความเสี่ยง	๒	๒		๒	๕	๒ x ๓.๖๐ = ๗.๒๐	
๓. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๒	๒		๓	๕	๒ x ๓.๖๐ = ๗.๒๐	
๔. การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๒	๒		๓	๕	๒ x ๓.๖๐ = ๗.๒๐	
๕. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๒	๒		๒	๕	๒ x ๓.๖๐ = ๗.๒๐	
รวม	๓๐	-		-	-	๒๗.๖๐	

๒๕.๕๐

ส่วนที่ ๓ ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับนี้จัดทำขึ้น ระหว่างชื่อ-นามสกุล...นางสาวนิภาพรรณ อินทร์สุวรรณ...ตำแหน่ง...นักวิชาการพัสดุชำนาญการ... ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้รับประเมิน กับชื่อ-นามสกุล...นางสาวรัชนี กระเนบกลาง...ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกองคลัง... ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า ผู้ประเมิน

ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้มีข้อตกลงร่วมกันกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะเพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่...๑... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยผู้รับการประเมินขอให้ข้อตกลงว่า จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการตามที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประเมินขอให้ข้อตกลงว่า ยินดีให้คำแนะนำ คำปรึกษา ในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมิน และจะประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสตามที่ได้ตกลงกันได้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ (ผู้รับการประเมิน) (นางสาวนิภาพรรณ อินทร์สุวรรณ.) (ผู้ประเมิน) (นางสาวรัชนี กระเนบกลาง.)
ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
วันที่ วันที่

ส่วนที่ ๔ สรุปผลการประเมิน

๔.๑ ผลการประเมินตนเอง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ได้ประเมินตนเองตามเอกสารหรือหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่มีอยู่จริง

ลงชื่อ (ผู้รับการประเมิน) (นางสาวนิภาพรรณ อินทร์สุวรรณ.)
ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

๔.๒ ผลการประเมินของผู้ประเมิน

รายการ	คะแนนเต็ม (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	ระดับผลการประเมิน
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๗๐	๖๖	<input checked="" type="checkbox"/> ดีเด่น ตั้งแต่วันที่ ๙๐ ขึ้นไป <input type="checkbox"/> ดีมาก ตั้งแต่วันที่ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ <input type="checkbox"/> ดี ตั้งแต่วันที่ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ <input type="checkbox"/> พอใจ ตั้งแต่วันที่ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒. การประเมินสมรรถนะ	๓๐	๒๗.๖๐	
รวม	๑๐๐	๙๓.๖๐	

ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน)
 (นางสาวรัชชี่ กระเมณฑกลาง)

ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการกองคลัง
 วันที่.....

ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ

ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือสมรรถนะ ที่เลือกพัฒนา (ก)	วิธีการพัฒนา (ข)	ช่วงเวลาและระยะเวลา การพัฒนา (ค)	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (ง)
การนำเทคโนโลยีมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติงาน	ฝึกอบรม	เมษายน ๒๕๖๙	สรุปรายงานการจัดตั้งจ้างในระบบ e-GP ตามกรมบัญชีกลาง กำหนด และการรายงานด้านการการเงินและการเบิกจ่ายในระบบ คอมพิวเตอร์ e-las ด้านระบบข้อมูลรายรับ ระบบข้อมูลรายจ่าย ระบบบัญชีและด้านอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๖ การแจ้งและรับทราบผลการประเมิน

<input checked="" type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินให้ทราบแล้ว ลงชื่อ (นางสาวรัชณี กระเบากลาง) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้ประเมิน วันที่	<input checked="" type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ (นางสาวนิภาพรพรหม อิมทรัพย์สุวรรณ) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ผู้รับการประเมิน วันที่	<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินแล้วเมื่อวันที่ แต่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบ โดยมี เป็นพยาน ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง วันที่ พยาน
---	--	---

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)

<input checked="" type="checkbox"/> เห็นชอบกับผลคะแนนของผู้ประเมิน <input type="checkbox"/> ความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒. สมรรถนะ ๒. สมรรถนะ ๒. สมรรถนะ ๒. สมรรถนะ รวมคะแนนที่ควรได้ครั้งนี้ร้อยละ ลงชื่อ (นางธัญทรัพย์ อิมพรมาช) ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวิ วันที่	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน เหตุผล ๒. สมรรถนะ เหตุผล รวมคะแนนที่ควรได้ครั้งนี้ร้อยละ ลงชื่อ ตำแหน่ง วันที่
--	---

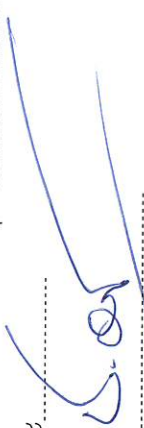
ส่วนที่ ๘ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เห็นชอบกับผลคะแนนของ ผู้ประเมิน ตามส่วนที่ ๔ หรือ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ตามส่วนที่ ๗

มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยละ เหตุผล.....

๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยละ เหตุผล.....

รวมคะแนนที่ควรได้ครั้งนี้ร้อยละ.....

ลงชื่อ  (นางฉันทิยาทรัพย์ อิมพรมราช)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจิว

ประธานกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ

วันที่.....


ส่วนที่ ๙ ผลการพิจารณาของนายองค์การบริหารส่วนตำบลจิว

เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มีความเห็นแตกต่าง ดังนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ควรได้คะแนนร้อยละ เหตุผล.....

๒. สมรรถนะ ควรได้คะแนนร้อยละ เหตุผล.....

รวมคะแนนที่ควรได้ครั้งนี้ร้อยละ.....

ลงชื่อ  (นายกุศล อินทะวุฒ.)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจิว

วันที่.....

๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก)

๑.) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) : ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างที่ สุด อีกทั้งหาความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนกรปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ
 ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้เลยชัดเจน

ระดับสมรรถนะ																																		
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕																														
<p>แสดงความพากเพียรพยายามและตั้งใจทำงานให้ดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีความกระตือรือร้นในการทำงานและตรงต่อเวลา <input type="checkbox"/> มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา <input type="checkbox"/> ตั้งใจและพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่และในส่วนของตนให้ดีที่สุด <input type="checkbox"/> ตามที่ได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/> แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาของตนเองให้ดียิ่งๆขึ้นไป 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด <input type="checkbox"/> มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ <input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กร <input type="checkbox"/> หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร <input type="checkbox"/> คิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และปรับปรุงวิธีการทำงาน เพื่อพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นเร็วขึ้น <input type="checkbox"/> มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น <input type="checkbox"/> ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการทำงานใหม่คุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ <input type="checkbox"/> เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอุตสาหกรรมมาแบบนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายหรือได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างจากผู้อื่น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำได้มาก่อนโดยวิธีวิธีการพัฒนาระบบประยุกต์ และบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นแตกต่างจากผู้อื่น <input type="checkbox"/> กระทำได้มาก่อน <input checked="" type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยากเพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด <input checked="" type="checkbox"/> ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใคร ทำได้มาก่อน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวิเคราะห์ผลได้ผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้แม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ตัดสินใจได้โดยมีผลการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการเพื่อให้องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด <input type="checkbox"/> วิเคราะห์และคำนวณผลได้ผลเสียและความคุ้มค่า รวมทั้งกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงโดยอาศัย วิทยาศาสตร์ ประสิทธิภาพและการบริหารในเชิงกลยุทธ์เพื่อเป้าหมาย และประโยชน์สำคัญขององค์กร 																														
<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>																														
<p>หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านการประเมินแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้ต้องผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ในระดับสมรรถนะอื่นๆ กรณีไม่ผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ไม่ต้องประเมินสมรรถนะในระดับถัดไป</p>																																		
<p>ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม</p>																																		
<p>ผลการประเมินของผู้รับการประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)</p>																																		
<p>ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)</p>																																		
<p>คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ</p>																																		
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5">ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง</th> </tr> <tr> <th>๐</th> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>๕</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td>○</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>					ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง					๐	๑	๒	๓	๔	○				๕				X					X		○				๕
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง																																		
๐	๑	๒	๓	๔																														
○				๕																														
			X																															
			X																															
○				๕																														

๒.) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity-ING) : การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของหน่วยงานโดยมุ่งประโยชน์ประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับสมรรถนะ																																		
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕																														
<p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้ <input type="checkbox"/> มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตน ทำให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสิ่งที่จะเชื่อถือได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีสิ่งที่จะเชื่อถือได้และรักษาวางานทุกอย่างไว้ทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง <input type="checkbox"/> เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ส่วนตน <input type="checkbox"/> ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรมและประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น <input type="checkbox"/> ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง ไม่ต้องเกรงกลัวกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างถึงความถูกต้องขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> อ้างความถูกต้อง ผลประโยชน์ และชื่อเสียงขององค์กร <input checked="" type="checkbox"/> ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต <input checked="" type="checkbox"/> ผลิตของการทำงานปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์ <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ประพฤติดุปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง พึ่งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ เป็นสำคัญ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> อุทิศตน ทุ่มเทความถูกต้องและยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรหรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต <input checked="" type="checkbox"/> ไม่ประพฤติดุปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง พึ่งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ เป็นสำคัญ 																														
<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>																														
<p>หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านการประเมินแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้ต้องผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ในระดับสมรรถนะอื่นๆ กรณีไม่ผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ไม่ต้องประเมินสมรรถนะในระดับถัดไป</p>																																		
<p>ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม</p>																																		
<p>ผลการประเมินของผู้รับการประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ทำงานประเมิน)</p>																																		
<p>ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ทำงานประเมิน)</p>																																		
<p>คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ</p>																																		
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5">ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง</th> </tr> <tr> <th>๐</th> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>๕</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>๐</td> <td>๑</td> <td>๒</td> <td>๓</td> <td>๔</td> </tr> </tbody> </table>					ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง					๐	๑	๒	๓	๔					๕				X						X	๐	๑	๒	๓	๔
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง																																		
๐	๑	๒	๓	๔																														
				๕																														
			X																															
				X																														
๐	๑	๒	๓	๔																														

๓.) เข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding - OPU) : ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์ของเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนเองและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานในงานของตน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตน สังกัดอยู่ รวมทั้งกฎระเบียบ ตลอดจนขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ และนำความเข้าใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน ติดต่อประสานงาน หรือรายงานผล ฯลฯ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบ และกระบวนการทำงานของตนเองชัดเจน โดยพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการปฏิบัติงาน ขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อด้วยอย่างถูกต้อง รวมถึงนำความเข้าใจนี้มาใช้ เพื่อให้การทำงานระหว่างกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกัน</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถมองภาพรวมแล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจข้อกำหนดของเทคนิค ระบบหรือกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ติดต่อด้วย และรู้ว่าสิ่งใดที่ควรกระทำ เพื่อปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้</p> <p><input type="checkbox"/> เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างจากเดิม สามารถใช้ความเข้าใจผลต่อเนื่องและความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมทันเวลา</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจผลกระทบจากผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยี ระบบ หรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เข้าใจกระแสหรือสถานการณ์ภายนอก (เช่น นโยบายการเมืองและการปกครองในภาพรวม ทิศทางของภาครัฐเศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น) และสามารถนำความเข้าใจนั้นมาเตรียมรับมือ หรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> ศึกษาเรียนรู้ความรู้ความล้ำลึกหรือความผิดพลาดของระบบหรือกระบวนการ การทำงานที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้กับการทำงานของตนเองอย่างเหมาะสม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจสถานะของระบบ เทคโนโลยี และกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้ จนสามารถกำหนดความต้องการหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและสามารถระบุจุดยืนและความสามารถในการพัฒนาในเชิงระบบ เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน หรือมาตรฐานการทำงานในเชิงบูรณาการ ระบบขององค์กร</p>
<p>ตัวบ่งชี้ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>
<p>หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านการประเมินแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้ต้องผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ในระดับสมรรถนะอื่นๆ กรณีไม่ผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ไม่ต้องประเมินสมรรถนะในระดับถัดไป</p>				
<p>ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม</p>				
<p>ผลการประเมินของผู้รับกาประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)</p>				
<p>ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)</p>				
<p>คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ</p>				
			<p>ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง</p>	
			๐	๑
			๒	๓
			๔	๕
			๐	๑
			๒	๓
			๔	๕

๔.) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind-SERV) : การให้บริการที่ให้แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้ง โดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก
 ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>แสดงความเต็มใจในการให้บริการที่มีอรรถยาศัย ไม่ตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ และสร้างความประทับใจ อันดีแก่ผู้รับบริการหรือประชาชน <input type="checkbox"/> ติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงาน ความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนเมื่อมีคำถาม หรือข้อสงสัย <input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถาม ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน <input type="checkbox"/> แจ้งให้ผู้รับบริการหรือประชาชนทราบ ความคืบหน้าในการดำเนินการ หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ <input type="checkbox"/> ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับการติดต่อ และรวดเร็ว 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเต็มใจช่วยเหลือ และแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> รับผิดชอบช่วยเหลือแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น รวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปัดภาระ <input type="checkbox"/> คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการ (ถ้ามี) ไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> อำนวยความสะดวกให้บริการด้วยความเต็มใจ ดำเนินการต่างๆ ให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจเต็มที่ <input checked="" type="checkbox"/> ใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการให้บริการ และดำเนินการต่างๆ ให้แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนในระดับที่เกินความคาดหวัง <input checked="" type="checkbox"/> เสียสละเวลาส่วนตัวให้ความช่วยเหลือ เป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการ หรือมีปัญหาหรือความยากลำบาก 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไป ของผู้รับบริการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> ให้เวลาแก่ผู้รับบริการโดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก เช่น ให้เวลาและความพยายามพิเศษในการให้บริการเพื่อช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหา <input checked="" type="checkbox"/> คอยให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน <input checked="" type="checkbox"/> ใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการให้บริการ และดำเนินการต่างๆ ให้แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนในระดับที่เกินความคาดหวัง <input checked="" type="checkbox"/> เสียสละเวลาส่วนตัวให้ความช่วยเหลือ เป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการ หรือมีปัญหาหรือความยากลำบาก 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เข้าใจความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการหรือประชาชน แม้ในกรณีของผู้รับบริการหรือประชาชน อาจยังไม่ได้คำนึงถึงหรือไม่เคยขอ ความช่วยเหลือมาก่อนและนำเสนอบริการที่เป็นประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการนั้นๆ ได้อย่างแท้จริง <input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการหรือประชาชนได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมองการณ์ไกล และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาวและสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนขั้นตอนการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด <input type="checkbox"/> ปฏิบัติตนเป็นที่เป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงหรือไม่ในระยะยาว แก่ผู้รับบริการ <input type="checkbox"/> นำเสนอบริการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อรักษาผลประโยชน์อันยั่งยืนหรือผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน
<p>ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านการประเมินแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้ต้องผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ในระดับสมรรถนะนั้นๆ กรณีไม่ผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ไม่ต้องประเมินสมรรถนะในระดับถัดไป</p>				
<p>ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม</p>				
<p>ผลการประเมินของผู้รับบริการประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ผ่านประเมิน)</p>				
<p>ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ผ่านประเมิน)</p>				
<p>คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ</p>				
0	1	2	3	4
0	1	2	3	4

๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะประจำสายงาน)

๑.) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking- AT) : ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์ออกเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอน และเห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรัฐสภาเหตุ และผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
<p>แยกแยะปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> แยกแยะหรือแตกปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ โดยยังไม่คำนึงถึงลำดับความสำคัญ</p> <p><input type="checkbox"/> จัดทำและรวบรวมรายการหรือปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎีต่างๆ เป็นข้อๆ แต่อาจยังไม่ได้จัดลำดับก่อนหลัง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และจัดลำดับความสำคัญของประเด็น ปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> แยกแยะหรือแตกปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ และจัดเรียงงาน กิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญก่อนหลังเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการต่อไปตามความเร่งด่วนหรือความจำเป็น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เข้าใจและระบุขั้นตอนลำดับก่อนหลังของประเด็นต่างๆ ได้ ตั้งข้อสงสัย กระบือของของ ชี้ขั้นตอนงานได้อันเป็นผลจากความเข้าใจในลำดับความสำคัญ หรือลำดับก่อนหลังของสิ่งต่างๆ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์เบื้องต้นของปัญหาแนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เชื่อมโยงความสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างเหตุและผลที่ก่อให้เกิดเป็นปัญหาได้</p> <p><input type="checkbox"/> ระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กัน ในสถานการณ์หนึ่งๆ หรือแยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> อธิบายเหตุผลความเป็นมา แยกแยะข้อดีและข้อเสียของปัญหา สถานการณ์ ฯลฯ เป็นประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีเหตุผล</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจ และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> แยกแยะและเชื่อมโยงประเด็น ปัญหา หรือปัจจัยต่างๆ ที่ซับซ้อนได้หลากหลายแง่มุม เช่น เหตุ ก. นำไปสู่เหตุ ข. เหตุ ข. นำไปสู่เหตุ ค. ฯลฯ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> แยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของประเด็นปัญหาที่มีเหตุปัจจัย เชื่อมโยง ซับซ้อน เป็นรายละเอียดในขั้นต่างๆ อีกทั้งวิเคราะห์ว่าแง่มุมต่างๆ ของปัญหาหรือสถานการณ์หนึ่งๆ สัมพันธ์กันอย่างไร คาดการณ์ว่าจะมีโอกาส หรืออุปสรรคอะไรบ้าง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และใช้เทคนิค และความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ประยุกต์ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เทคนิคเฉพาะด้าน เช่น หลักสถิติขั้นสูง ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้อง กับผลิตภัณฑ์หรือบริการมาวิเคราะห์ ประเด็น หรือปัญหาต่างๆ ในงานอันทำให้ได้ข้อสรุปหรือคำตอบที่ไม่อาจบรรลุได้ด้วยวิธีปกติธรรมดาทั่วไป</p> <p><input type="checkbox"/> วิเคราะห์ปัญหาในแง่ที่ลึกซึ้งถึงปรัชญา แนวคิดเบื้องหลังของ ประเด็นหรือทางเลือกต่างๆ ที่ซับซ้อนเหล่านั้น</p>
<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>
หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านการประเมินแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้ต้องผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ในระดับสมรรถนะนั้นๆ กรณีไม่ผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ไม่ต้องประเมินสมรรถนะในระดับถัดไป				
ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม				
ผลการประเมินของผู้รับกรมประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)				
ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)				
คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ				
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง				
0	๑	๒	๓	๔
		X		
0	๑	๒	๓	๔
			X	(๕)

๓.) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (Acts with Integrity-AI) : เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฏระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนเองที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถอันอาจรวมถึงการยืนยันในสิ่งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับสมรรถนะ																													
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕																									
<p>กระทำสิ่งต่างตามมาตรฐานหรือตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส <input type="checkbox"/> ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ <input type="checkbox"/> ยึดถือหลักการและแนวทางตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ <input type="checkbox"/> เปิดเผยข้อมูลหรือเหตุผลอย่างตรงไปตรงมา 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และยึดมั่นในแนวทางหรือขอบเขตข้อจำกัด ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปฏิเสธข้อเรียกร้องของผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ขาดเหตุผลหรือผิดกฎระเบียบหรือแนวทางนโยบายที่วางไว้ <input type="checkbox"/> ดำเนินการอย่างเปิดเผยโดยไม่อ้างข้อยกเว้นให้ตนเองหรือได้บังคับบัญชาหรือคนรู้จักหรือหน่วยงานภายใต้การดูแลหากมีการดำเนินงานที่ยอมรับไม่ได้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือตามกฎหมายข้อบังคับ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> ให้ความสำคัญตรวจสอบหรือประสานงานที่ผู้รับผิดชอบให้ <input type="checkbox"/> ออกคำเตือนหรือพยายามปรับประนอมอย่างชัดเจนว่าจะเกิดอะไรขึ้นหากผลงานไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือกระทำการละเมิดกฎระเบียบหรือแนวทางนโยบายที่วางไว้ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และรับผิดชอบในสิ่งที่อยู่ในการดูแล โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กำลัตัดสินใจในหน้าที่ โดยสิ่ง ต่อรองหรือประเมินประนอมให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบนโยบายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ไปปรับปรุงผลงานในเชิงปริมาณหรือคุณภาพให้เข้าเกณฑ์มาตรฐาน แม้ว่าผลการตัดสินใจอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์ <input checked="" type="checkbox"/> กล้ายอมรับความผิดพลาดและจัดการความผิดพลาดที่จัดทำลงไป 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และจัดการกับผลงานไม่เป็นที่พึงพอใจถึงขีดสุดหรือถึงขีดสุดโดยตรงมา โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างตรงไปตรงมาเมื่อผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นภายใต้การกำกับดูแล มีปัญหา ผลงานไม่ดีหรือทำผิดกฎระเบียบอย่างร้ายแรง <input type="checkbox"/> ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ตามกฎหมายขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต 																									
<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>																									
<p>หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านการประเมินแต่ละระดับ ในระดับสมรรถนะนี้ทุกกรณีไม่ผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ไม่ต้องประเมินสมรรถนะในระดับถัดไป</p>																													
<p>ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม</p>																													
<p>ผลการประเมินของผู้บริหารประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)</p>																													
<p>ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)</p>																													
<p>คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ</p>																													
<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5">ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง</th> </tr> <tr> <th>๐</th> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> <tr> <td>๐</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง					๐	๑	๒	๓	๔				X						X	๐				
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง																													
๐	๑	๒	๓	๔																									
			X																										
				X																									
๐																													

๔.) การสังเคราะห์ความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ" (Collecting Professional Knowledge and Expertise - CPKE) : ความเชี่ยวชาญ สนใจได้รู้ เพื่อสังเคราะห์พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับสมรรถนะ																																	
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕																													
<p>แสดงความสามารถและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน / ที่เกี่ยวข้อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน <input type="checkbox"/> หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนเองให้ดียิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนโดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน และที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานที่ของตน <input type="checkbox"/> ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> เข้าใจประเด็นหลัก ๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง <input checked="" type="checkbox"/> สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ <input checked="" type="checkbox"/> สังคมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอและสังเกตเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความสามารถในเชิงวิชาการมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม <input type="checkbox"/> สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต <input type="checkbox"/> ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสืบสานงานทำงานของคนในองค์กร ที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่าง ๆ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา <input type="checkbox"/> ให้การสนับสนุน ชมเชยเมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน <input type="checkbox"/> มีวิสัยทัศน์ในการมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง 																													
<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>	<p>ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....</p>																													
<p>หมายเหตุ : เงื่อนไขการผ่านการประเมินแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้ต้องผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ในระดับสมรรถนะนั้นๆ กรณีไม่ผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ไม่ต้องประเมินสมรรถนะในระดับถัดไป</p>																																	
<p>ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม</p>																																	
<p>ผลการประเมินของผู้บริหารประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)</p>																																	
<p>ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)</p>																																	
<p>คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ</p>																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง</th> </tr> <tr> <th>๐</th> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>๐</td> <td>๑</td> <td>๒</td> <td>๓</td> <td>๔</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table>					ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง					๐	๑	๒	๓	๔	๕				X						X			๐	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง																																	
๐	๑	๒	๓	๔	๕																												
			X																														
			X																														
๐	๑	๒	๓	๔	๕																												

๕.) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order- AO) : ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผนผังที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน
 ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับสมรรถนะ																													
ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕																									
ต้องการงานให้ถูกต้องและชัดเจน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ตั้งใจทำงานให้ถูกต้อง สะอาด เรียบร้อย <input type="checkbox"/> ละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน กฏระเบียบ ที่วางไว้ <input type="checkbox"/> แสดงอุปนิสัยรักความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งในทางและในสภาวะแวดล้อมรอบตัว อาทิ จัดระเบียบโต๊ะทำงาน และบริเวณหน่วยงานต้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ ริเริ่มหรือร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อความ เป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน อาทิ กิจกรรม ๕ ส. ด้วยความสมัครใจ กระตือรือร้น ฯลฯ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตรวจทาน ความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ โดยมี พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input checked="" type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีความ ถูกต้องสูงสุด <input checked="" type="checkbox"/> ลัดข้อผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นแล้วจากความไม่ตั้งใจ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความ ถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่น (ที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของตน) โดยมีพฤติกรรม บ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมของงานของตนเอง เพื่อมีข้อผิดพลาดประการใดๆ เลย <input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องของงานผู้อื่น (ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ภายในหน่วยงานหรือองค์กร) โดยอิง มาตรฐานการปฏิบัติงานหรือกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำกับตรวจดู สอบขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยละเอียด โดยมี พฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ <input type="checkbox"/> ตรวจสอบว่าผู้ปฏิบัติตามขั้นตอนการ ทำงานที่วางไว้หรือไม่ให้ความเห็นและ ชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน ที่วางไว้ เพื่อความถูกต้องของงาน <input type="checkbox"/> ตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/ คุณภาพของผลลัพธ์ของโครงการตาม กำหนดเวลาที่วางไว้ <input type="checkbox"/> ระบุข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่ขาดหายไปและ กำกับดูแลให้ทำข้อแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ ผลลัพธ์หรือผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสร้าง ความชัดเจนของความต้องการและคุณภาพ ของขั้นตอนการทำงานหรือผลงานหรือ โครงการโดยละเอียดเพื่อความถูกต้องและ คุณภาพของงานหรือผลงานหรือโครงการ โดยละเอียดเพื่อควบคุมให้ผู้ปฏิบัติตาม ขั้นตอนการทำงานที่วางไว้อย่างถูกต้องและ เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ <input type="checkbox"/> สร้างระบบและวิธีการที่สามารถกำกับ ตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/ คุณภาพของผลงานหรือขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานของผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นได้อย่าง สมบูรณ์																									
ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....	ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....	ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....	ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....	ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการประเมิน.....ตัวชี้วัด.....																									
หมายเหตุ เงื่อนไขการผ่านการประเมินแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้ต้องผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ในระดับสมรรถนะนั้นๆ กรณีไม่ผ่านตัวบ่งชี้ทั้งหมด ไม่ต้องประเมินสมรรถนะในระดับถัดไป																													
ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม																													
ผลการประเมินของผู้รับกาประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)																													
ผลการประเมินของผู้ประเมิน (ทำเครื่องหมาย " X " ในช่องที่ท่านประเมิน)																													
คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ																													
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง</th> </tr> <tr> <th>๐</th> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">X</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> </tbody> </table>					ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง					๐	๑	๒	๓	๔	0	0	X	0	0	0	0	X	0	0	0	0	0	0	X
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง																													
๐	๑	๒	๓	๔																									
0	0	X	0	0																									
0	0	X	0	0																									
0	0	0	0	X																									

ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) (นางสาววิชนี กระจ่าง)
 (นางสาววิชนี กระจ่าง) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
 ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน) (ผู้ประเมิน)
 (นางสาววิชนี กระจ่าง) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง

ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	ระดับที่ประเมินได้ 0	ระดับที่ประเมินได้ 1	ระดับที่ประเมินได้ 2	ระดับที่ประเมินได้ 3	ระดับที่ประเมินได้ 4	ระดับที่ประเมินได้ 5
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 0	o คะแนน	o คะแนน	o คะแนน	o คะแนน	o คะแนน	o คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 1	o คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 2	o คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 3	o คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 4	o คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 5	o คะแนน	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน

ความหมายของค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

๕ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๑ ระดับขึ้นไป

๔ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้เท่ากับระดับที่คาดหวังหรือต้องการ

๓ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๑ ระดับ

๒ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๒ ระดับ

๑ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๓ ระดับ

๓ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ต่ำสุด / ไม่แสดงออกพฤติกรรม / สมรรถนะ

ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนดังกล่าวเพื่อเป็นการกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการแสดงออกพฤติกรรมในระดับที่ตี่ขึ้นมากกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ซึ่งหากข้าราชการแต่ละคนสามารถแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร

ผลการประเมิน สัมรอบการประเมิน ผู้ประเมินเป็นผู้กรอกผลการประเมินสุดครคำนวณ ผลการประเมิน = (น้ำหนัก x คะแนนที่ได้) / ๕ (ตัวเลขทศนิยม ๒ ตำแหน่ง)

ระบุเหตุการณ์ / พฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินแสดงออก สัมรอบการประเมิน ผู้ประเมินเป็นผู้กรอกโดยให้ระบุเหตุการณ์ หรือพฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินแสดงออก

ในแต่ละสมรรถนะในรอบการประเมินนั้น ๆ