

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างตามภารกิจ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙
☒ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นางสาวนักทรัพยากร บุคคล.....
วันที่เริ่มสัญญาจ้าง.....๑ ตุลาคม ๒๕๕๕.....วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง.....๓๐ กันยายน ๒๕๕๙.....
ชื่องาน/โครงการ.....xxxxx.....
ตำแหน่ง.....ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล.....ลักษณะงาน.....xxxx.....
สังกัด.....สำนักงานปลัด อบต.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

หน้าที่/ภารกิจ	ตัวชี้วัด/ผลงานจริง	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก(ข)	คะแนน(ค) (ค=กxข)
		๑	๒	๓	๔	๕		
๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ตัวชี้วัด : มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ มีการเก็บ สถิติปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบ ปริมาณงานเพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง (พิจารณาจาก : มีการนำข้อมูลมา ประกอบการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ครบทุกรายการหรือไม่)						๒๐	
	ผลงานจริง : (คุณภาพของงาน)							
	ตัวชี้วัด : มีการดำเนินการประกาศใช้ แผนอัตรากำลังภายในวันทำการ หลังจากได้รับแจ้งมติ ก.จังหวัด เกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งหรือ โครงสร้างของ อบต. (พิจารณาจาก : นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง หนังสือมติ ก.จังหวัด)						๒๐	
	ผลงานจริง : (ความรวดเร็ว)							
	ตัวชี้วัด : มีการบรรจุและแต่งตั้งเป็นไป ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่กำหนด ไว้ในปี ๒๕๕๗ (พิจารณาจาก : หลักฐานการเบิก จ่ายเงินของพนักงานและลูกจ้างว่ามี จำนวนถูกต้องตรงกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่)						๒๐	
	ผลงานจริง : (ความรวดเร็ว)							
๒. งานข้อมูลทะเบียนประวัติ ข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้าง	ตัวชี้วัด : มีการบันทึกรายการเลื่อนขั้น เงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างเป็นปัจจุบันและมีข้อมูลใน ระบบคอมพิวเตอร์ และมีการ ประมวลผลข้อมูลในรูปแบบกราฟ ที่จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ปีที่ เกษียณอายุราชการ (พิจารณาจาก : สุ่มตรวจทะเบียนประวัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง)						๒๐	
	ผลงานจริง : (ความคุ้มค่า)							

หน้าที่/ภารกิจ	ตัวชี้วัด/ผลงานจริง	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก(ข)	คะแนน(ค) (ค=กxข)
		๑	๒	๓	๔	๕		
	ตัวชี้วัด : อปท. บันทึกข้อมูลการ รับราชการในระบบบันทึกข้อมูล อัตรากำลังของ อปท.แล้วเสร็จภายใน วันที่กำหนด (พิจารณาจาก : ระบบข้อมูลเว็บไซต์ www.cmss-dla.com ณ วันที่ตรวจ)						๒๐	
	ผลงานจริง : (ผลสัมฤทธิ์ของงาน)						๒๐	
รวม							๑๐๐%	

$$\text{คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน} = \frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} = \frac{\boxed{}}{๕} = \boxed{} \times \boxed{๑๐๐} =$$

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย
๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ค)					% น้ำหนัก(ข)	คะแนน(ค) (ค=กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕		
	น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐		
๑. สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ : มีความตั้งใจและขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่ อบต.กำหนดรวมถึงมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่เสมอ						๑๕	
๒. สมรรถนะยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม : การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักของ อบต. และจรรยาวิชาชีพของ อบต.						๑๕	
๓. สมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน : มีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่	สมรรถนะหลัก					๑๕	
๔. สมรรถนะการบริการเป็นเลิศ : ให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ (ข้าราชการพนักงานส่วนตำบลหรือประชาชน) ด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ อีกทั้งมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหลัก						๑๕	
๕. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม : มีจิตสำนึกในความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน						๑๐	
๖. สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ : ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์หาคำมาเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอนและเห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็นหรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรู้ถึงสาเหตุ และผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็นหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้						๑๐	
๗. สมรรถนะความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน : มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน	สมรรถนะประจำสายงาน					๑๐	
๘. สมรรถนะการสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ : มีความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนรู้จักปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์						๑๐	
รวม						๑๐๐%	

$$\text{คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน} = \frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{๕} = \boxed{} \times \boxed{๑๐๐} =$$

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง

๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
ผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน		๘๐%	
ผลการประเมินด้านพฤติกรรมการทำงาน		๒๐%	
รวม			

ระดับผลการประเมิน

ระดับผลการประเมิน ครั้งที่ ๑	ระดับผลการประเมิน ครั้งที่ ๒	สรุปผลการประเมินทั้งปี (ผลการประเมินครั้งที่ ๑ + ผลการประเมินครั้งที่ ๒) ๒
☐ ดีเด่น ๙๕-๑๐๐% ☐ ดีมาก ๘๕-๙๔% ☐ ดี ๗๕-๘๔% ☐ พอใช้ ๖๕-๗๔% ☐ ต้องปรับปรุง ๐-๖๔%	☐ ดีเด่น ๙๕-๑๐๐% ☐ ดีมาก ๘๕-๙๔% ☐ ดี ๗๕-๘๔% ☐ พอใช้ ๖๕-๗๔% ☐ ต้องปรับปรุง ๐-๖๔%	☐ ดีเด่น ๙๕-๑๐๐% ☐ ดีมาก ๘๕-๙๔% ☐ ดี ๗๕-๘๔% ☐ พอใช้ ๖๕-๗๔% ☐ ต้องปรับปรุง ๐-๖๔%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

ลงชื่อ.....

(นางสาวทรัพย์ากร บุคคล)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

วันที่.....

ผู้ประเมิน

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....

(นางสมพิศ บุญรักษ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

วันที่.....

หมายเหตุ

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยอมลงนาม ให้ผู้แจ้งบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

- ☐ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
- ☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....
(นายสุพจน์ คงศรี)	(นางศศิวิมล บุญชูดำ)	(นางสมพิศ บุญรักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ส่วนที่ ๗ ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

- ☐ เห็นด้วยกับการประเมินคณะกรรมการกลั่นกรองฯ
- ☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ดังนี้

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(นายสุพจน์ คงศรี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสม็ด

วันที่.....

หมายเหตุ : ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานจ้าง

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ ☐ ครั้งที่ ๒

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....นักทรัพยากรบุคคล.....ลงนาม.....
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....สมพิศ บุญรักษา.....ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	% น้ำหนัก(ข)	คะแนน(ค) (ค=กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ มีการเก็บ สถิติปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบ ปริมาณงานเพื่อกำหนดจำนวน ตำแหน่ง (พิจารณาจาก : มีการนำข้อมูลมา ประกอบการวิเคราะห์กำหนด ตำแหน่งครบทุกรายการหรือไม่)	-	ไม่มีการดำเนินการ ตามรายการข้างต้น	มีการดำเนินการ ๑ รายการ	มีการดำเนินการ ๒ รายการ	มีการดำเนินการ ครบ ๓ รายการ		๒๐	
๒. มีการดำเนินการประกาศใช้แผน อัตรากำลังภายในกี่วันทำการ หลังจากได้รับแจ้งมติ ก.จังหวัด เกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งหรือ โครงสร้างของ อบต. (พิจารณาจาก : นับแต่วันที่ได้รับ แจ้งหนังสือมติ ก.จังหวัด)	เกินกว่า ๑๐ วันทำการ	ภายใน ๑๐ วันทำการ	ภายใน ๙ วันทำการ	ภายใน ๗ วันทำการ	ภายใน ๕ วันทำการ		๒๐	

ตัวชี้วัดผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	% น้ำหนัก(ข)	คะแนน(ค) (ค=กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๓. มีการบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่กำหนดไว้ในปี ๒๕๕๗ (พิจารณาจาก : หลักฐานการเบิกจ่ายเงินของพนักงานและลูกจ้างว่ามีจำนวนถูกต้องตรงกันกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่)	-	มีการตั้งงบประมาณเดือนค่าจ้าง ตามจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง โดยมีการโอนงบฯ เพิ่มเติม	มีการตั้งงบประมาณเดือนค่าจ้าง ตามจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง โดยไม่มีการโอนงบฯ เพิ่มเติม	มีการตั้งงบประมาณเดือนค่าจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง โดยมีการโอนงบฯ เพิ่มเติม	มีการตั้งงบประมาณเดือนค่าจ้าง ครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		๒๐	
๔. มีการบันทึกรายการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นปัจจุบันและมีข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์ และการประมวลผลข้อมูลในรูปแบบกราฟที่จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ปีที่เกษียณอายุราชการ (พิจารณาจาก : สุ่มตรวจทะเบียนประวัติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง)	ไม่มีการจัดทำทะเบียน	มีการจัดทำทะเบียน แต่ไม่ครบทุกประเภทและไม่เป็นปัจจุบัน	มีจัดทำทะเบียนถูกต้องเป็นปัจจุบันและมีข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์และ ไม่มีการประมวลผล	มีการจัดทำทะเบียนถูกต้องเป็นปัจจุบันและมีข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์และมีการประมวลผล ไม่ครบตามรูปแบบที่กำหนด	มีการจัดทำทะเบียนถูกต้องเป็นปัจจุบันและมีข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์และมีการประมวลผล ได้ครบตามรูปแบบที่กำหนด		๒๐	

ตัวชี้วัดผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	% น้ำหนัก(ข)	คะแนน(ค) (ค=กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๕. อปท. บันทึกข้อมูลการรับ ราชการในระบบบันทึกข้อมูล อัตรากำลังของ อปท.แล้วเสร็จ ภายในวันที่กำหนด (พิจารณาจาก : ระบบข้อมูล ที่เว็บไซต์ www.cmss-dla.com ณ วันที่ตรวจ)	บันทึกข้อมูลฯ เป็นปัจจุบัน ได้น้อยกว่า๗๐%	บันทึกข้อมูลฯ เป็นปัจจุบัน ได้ ๗๐-๗๙%	บันทึกข้อมูลฯ เป็นปัจจุบัน ได้ ๘๐-๘๙%	บันทึกข้อมูลฯ เป็นปัจจุบัน ได้ ๙๐-๙๙%	บันทึกข้อมูลฯ เป็นปัจจุบัน ๑๐๐%		๒๐	
รวม							๑๐๐ %	
แปลงคะแนนรวม(ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (คูณด้วย ๒๐หารด้วย ๕)								

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ ☐ ครั้งที่ ๒

แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ

ชื่อผู้รับการประเมิน.....นางสาวนักทรัพยากรบุคคล.....ตำแหน่ง.....นักทรัพยากรบุคคล.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ ผู้ประเมิน.....นางสมพิศ บุญรักษ์.....ตำแหน่ง.....หัวหน้าสำนักปลัด อบต.....

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ประเมินได้				
		๑	๒	๓	๔	๕
		น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้เป็นอย่างดีที่สุดอีกทั้งหมายรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ	☐ ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน					
	ระดับที่ ๑ : แสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานได้ดี					
	☐ ๑. มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา					
	☐ ๒. มีความรับผิดชอบในในงาน สามารถส่งงาน ได้ตามกำหนดเวลา					
	☐ ๓. มีความตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงาน ในหน้าที่และในส่วนตัวของตนให้ดีที่สุดตามที่ได้รับมอบหมาย					
	☐ ๔. มีแสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็น เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป					
	ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามมาตรฐานขององค์กร					
	☐ ๕. ทำงานได้ตามผลงานตามเป้าหมาย					
	ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ					
	☐ ๖. มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
	☐ ๗. กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กร					
	☐ ๘. หมั่นติดตามผลงานและประเมินผลงานตนเองเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ขององค์กร					
	☐ ๙. คิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ					
	คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{จำนวนข้อที่ได้} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}}$					

/ ๒. สมรรถนะยึดมั่น ...

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ประเมินได้				
		๑	๒	๓	๔	๕
		น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คำจำกัดความ : การครองตนและประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชนประชาสังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	☐ ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน					
	ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย					
	☐ ๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้					
	☐ ๒. มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงาน และองค์กร					
	คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{จำนวนข้อที่ได้} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}}$ =					

/ ๓. ความเข้าใจ ...

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ประเมินได้				
		๑	๒	๓	๔	๕
		น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คำจำกัดความ : ความเข้าใจและความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน	☐ ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน					
	ระดับที่ ๑ : เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตน					
	☐ ๑. เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานที่ตนสังกัดอยู่ รวมทั้งกฎระเบียบตลอดจนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ในการปฏิบัติงานติดต่อประสานงาน หรือรายงานผล ฯลฯ ในหน้าที่ได้ถูกต้อง					
	คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{จำนวนข้อที่ได้} \times 100}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}}$ =					

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ประเมินได้				
		๑	๒	๓	๔	๕
		น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐
๔. การบริการเป็นเลิศ คำจำกัดความ : การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน ด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก	☐ ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน					
	ระดับที่ ๑ : แสดงความเต็มใจในการให้บริการ มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้					
	☐ ๑. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ และสร้างความประทับใจอันดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน					
	☐ ๒. ติดตามสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการหรือประชาชน เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย					
	☐ ๓. ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับ บริการหรือประชาชนมีคำถาม ข้อเรียกร้อง ที่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน					
	☐ ๔. แจ้งให้ผู้รับบริการหรือประชาชนทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่					
	☐ ๕. ประสานงานภายในหน่วยงาน และกำกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว					
คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{จำนวนข้อที่ได้}}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}} \times ๑๐๐ =$						

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ประเมินได้				
		๑	๒	๓	๔	๕
		น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐
๕. การทำงานเป็นทีม คำจำกัดความ : การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด	☐ ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน					
	ระดับที่ ๑ : รับผิดชอบหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ					
	☐ ๑. ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม					
	☐ ๒. รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่มหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
	☐ ๓. รับผิดชอบหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง					
	☐ ๔. แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมคนอื่นๆ แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ					
คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{จำนวนข้อที่ได้}}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}} \times ๑๐๐ =$						

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ประเมินได้				
		๑	๒	๓	๔	๕
		น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐
๖. การคิดวิเคราะห์ คำจำกัดความ : ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์ ออกเป็นส่วนย่อย ๆ เป็นรายการหรือเป็นขั้นตอน และเห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรู้ถึงสาเหตุ และผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้	☐ ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน					
	ระดับที่ ๑ : แยกและแยกแยะปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อย ๆ					
	☐ ๑. แยกแยะหรือแตกปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ โดยยังไม่คำนึงถึงลำดับความสำคัญ					
	☐ ๒. จัดทำและระบุรายการหรือปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎีต่างๆ เป็นข้อ ๆ แต่อาจยังไม่ได้รับจัดลำดับก่อนหลัง					
	คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{จำนวนข้อที่ได้} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}}$ =					

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ประเมินได้				
		๑	๒	๓	๔	๕
		น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐
๗. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน คำจำกัดความ : ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน	☐ ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน					
	ระดับที่ ๑ : ต้องการการทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน					
	☐ ๑. ตั้งใจทำงานให้ถูกต้อง สะอาดเรียบร้อย					
	☐ ๒. ละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่วางไว้					
	☐ ๓. แสดงอุปนิสัยรักความเป็นระเบียบทั้งในงานและในสภาวะแวดล้อมรอบตัว อาทิ จัดระเบียบโต๊ะทำงาน และบริเวณหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ ริเริ่มหรือร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน อาทิ กิจกรรม ๕ ส. ด้วยความสมัครใจ กระตือรือร้น ฯลฯ					
		คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{จำนวนข้อที่ได้} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}}$ =				

สมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับที่ประเมินได้				
		๑	๒	๓	๔	๕
		น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐
๘. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ คำจำกัดความ : ความขวนขวาย ความสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์	☐ ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน					
	ระดับที่ ๑ : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ ที่เกี่ยวข้อง					
	☐ ๑. กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน					
	☐ ๒. หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น					
	☐ ๓. ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
		คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{จำนวนข้อที่ได้} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนข้อทั้งหมด}}$				