

ตัวชี้วัดสมรรถนะ (1)	น้ำหนัก (2)	ระดับที่ คาดหวัง/ ต้องการ (3)	ระดับที่ ประเมินได้ (4)	คะแนน ที่ ได้ (5)	ผลการประเมิน (6) = (2) x (5) 5	ระบุเหตุการณ์/พฤติกรรม ที่ผู้รับการประเมินแสดงออก (7)
สมรรถนะหลัก (สำหรับทุกประเภท)						
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4	2				
2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4	2				
3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4	2				
4. การบริการเป็นเลิศ	4	2				
5. การทำงานเป็นทีม	4	2				
น้ำหนักรวม	20			คะแนนรวม		

สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน (1)	คะแนน (ร้อยละ) (2)	ผลการประเมิน (ร้อยละ) (3)	หมายเหตุ
1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	80		
2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	20		
คะแนนรวม	100		

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ 95 ถึง 100 คะแนน)
- ดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ 85 แต่ไม่ถึงร้อยละ 95 คะแนน)
- ดี (ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึงร้อยละ 85 คะแนน)
- พอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ 65 แต่ไม่ถึงร้อยละ 75 คะแนน)
- ปรับปรุง (น้อยกว่าร้อยละ 65 คะแนน)

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ของงาน / สมรรถนะที่ได้ออกพัฒนา (1)	วิธีการพัฒนา (2)	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา (3)	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (4)

ส่วนที่ 4 ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ชื่อ-นามสกุล (ผู้ทำข้อตกลง) ตำแหน่ง ได้เลือกตัวชีวิตพลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อขอรับการประเมิน โดยร่วมกับผู้ประเมิน (ผู้รับข้อตกลง) ในการกำหนดน้ำหนักและเป้าหมายตัวชีวิต รวมทั้งกำหนดน้ำหนักสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานงานในแต่ละสมรรถนะ พร้อมลงชื่อรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกันตั้งแต่เริ่มระยะเวลาการประเมิน

ลงชื่อ (ผู้รับการประเมิน)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....

ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน)

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ส่วนที่ 5 การรับทราบผลการประเมิน

<p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว</p> <p>ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน)</p> <p>(.....)</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว</p> <p>ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน)</p> <p>(.....)</p>	<p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบโดยมี..... เป็นพยาน</p> <p>ลงชื่อ..... พยาน</p> <p>(.....)</p>
--	--	--

ตำแหน่ง

วันที่

ตำแหน่ง

วันที่

ตำแหน่ง.....

วันที่

ส่วนที่ 6 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

ส่วนที่ 7 มติคณะกรรมการคัดกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
.....
.....

คะแนนที่ควรได้รับ คะแนน

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

ส่วนที่ 8 ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

เห็นชอบตามผลคะแนนที่ผู้ประเมินเสนอ

มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
คะแนนที่ควรได้รับ.....คะแนน

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่

วันที่

ข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานพนักงานส่วน (องค์ประกอบที่ 1)
องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งใหญ่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2559 ถึง 31 มีนาคม 2560)

ชื่อผู้รับการประเมินตำแหน่ง.....ระดับ.....สังกัด.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน.....ตำแหน่ง.....ประเภท.....ระดับ.....

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ตัวชี้วัด					
		เชิงปริมาณ		เชิงคุณภาพ		เชิงประโยชน์	
1.		เกณฑ์การประเมิน: ไม่ถึงร้อยละ 60 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึงร้อยละ 70 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 90 ถึงร้อยละ 100 ของเป้าหมาย เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	คะแนน 0.5 1 1.5 2 2.5 3	เกณฑ์การประเมิน: ไม่ถึงร้อยละ 60 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึงร้อยละ 70 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 90 ถึงร้อยละ 100 ของเป้าหมาย เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	คะแนน 0.5 1 1.5 2 2.5 3	เกณฑ์การประเมิน: ไม่ถึงร้อยละ 70 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 75 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 85 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 85 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 90 แต่ไม่ถึงร้อยละ 95 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 95 ถึงร้อยละ 100 ของเป้าหมาย เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	คะแนน 0.5 1 1.5 2 2.5 3 3.5 4

2.		เกณฑ์การประเมิน: ไม่ถึงร้อยละ 60 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึงร้อยละ 70 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 90 ถึงร้อยละ 100 ของเป้าหมาย เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	คะแนน 0.5 1 1.5 2 2.5 3	เกณฑ์การประเมิน: ไม่ถึงร้อยละ 60 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึงร้อยละ 70 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 90 ถึงร้อยละ 100 ของเป้าหมาย เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	คะแนน 0.5 1 1.5 2 2.5 3	เกณฑ์การประเมิน: ไม่ถึงร้อยละ 70 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 75 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 85 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 85 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 90 แต่ไม่ถึงร้อยละ 95 ของเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 95 ถึงร้อยละ 100 ของเป้าหมาย เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	คะแนน 0.5 1 1.5 2 2.5 3 3.5 4
รวม	80	คะแนน					

องค์การบริหารส่วนตำบลแกใหญ่ อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2559 ถึง 31 มีนาคม 2560)

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง/ระดับ ระดับ - ดีที่สุด

ผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง/ระดับ ระดับ

สมรรถนะหลัก (สำหรับข้าราชการทุกคน)	(1) น้ำหนัก	(2) ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง	(5) น้ำหนัก
ก 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4	2	
ก 2 การมีทัศนคติในความถูกต้องและจริยธรรม	4	2	
ก 3 ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4	2	
ก 4 การบริการเป็นเลิศ	4	2	
ก 5 การทำงานเป็นทีม	4	2	
น้ำหนัก			20

หน้า 2

การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิรูปราชการเป็นรายสมรรถนะ(สมรรถนะหลัก)

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation - ACM): ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

ระดับสมรรถนะ				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>แสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานได้ดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา</p> <p><input type="checkbox"/> มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนด</p> <p><input type="checkbox"/> ตั้งใจและพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่และในส่วนของตนเองให้ดีที่สุดตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><input type="checkbox"/> แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามมาตรฐานขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</p> <p><input type="checkbox"/> มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ผลงานที่ติดตามมาตรฐานของ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่น เกินกว่าเป้าหมายมาตรฐานที่องค์กรกำหนด</p> <p>โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้</p> <p><input type="checkbox"/> เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และออกสู่ภายนอก บ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย หรือได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างไม่มีใครทำได้มาก่อน</p> <p>โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำมาก่อน โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ประยุกต์ และบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดในองค์กรกระทำได้มาก่อน</p> <p><input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปที่ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวิเคราะห์ผลได้และผลเสีย และสามารถตัดสินใจแม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p> <p>โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</p> <p><input type="checkbox"/> วิเคราะห์และคำนวณผลได้ ผลเสีย และความคุ้มค่า รวมทั้งกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ ประสพการณ์ และการบริหารในเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป้าหมายและประโยชน์สำคัญของทางราชการ</p>

ปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ	องค์กร <input type="checkbox"/> หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตนเองเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร <input type="checkbox"/> คิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงงานของตนเองให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ	ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้	<input type="checkbox"/> ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน	
---	--	--	--	--

หน้า 3

การประเมินพฤติกรรมกรรมการผู้มีอำนาจเป็นรายสมัครณะ(สมัครณะหลัก)

2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม(Integrity – ING): การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับสมัครณะ				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย โดย	แสดงสมัครณะระดับที่ 1 และมีดีจจะเชื่อถือได้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้	แสดงสมัครณะระดับที่ 2 และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม	แสดงสมัครณะระดับที่ 3 และธำรงความถูกต้องเพื่อองค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้	แสดงสมัครณะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อองค์กรและประเทศชาติ โดยมีพฤติกรรม

<p>มีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้</p> <p><input type="checkbox"/> มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ/ตำแหน่งของตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร</p>	<p><input type="checkbox"/> มีสื่อจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล่าว แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร</p>	<p>ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เอียง เบง ตัว ยอด ตี หรือผลประโยชน์ส่วนตน</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น</p> <p><input type="checkbox"/> ยึดหลักความยุติธรรมและความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า</p>	<p><input type="checkbox"/> ชำรงความถูกต้อง ยึดหลักพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม่ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้</p> <p><input type="checkbox"/> ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์</p> <p><input type="checkbox"/> เสียสละความทุกข์สบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง</p>	<p>บ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> อุทิศตน ชำรงความถูกต้อง และยึดหลักพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรหรือประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้หรือแม่ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉล หรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กุศุยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ</p>
---	--	---	---	---

หน้าที่ 4

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมัครงาน(สมัครงานหลัก)

3) **ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding – OPU):** ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆต่อระบบและกระบวนการทำงาน

ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p>เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานที่ตนสังกัดอยู่ รวมทั้งกฎระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ติดต่อด้านงาน หรือรายงานผล ฯลฯ ในหน้าที่ได้ถูกต้อง</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ เข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงานของตนกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ติดต่อย่างชัดเจน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อย่างถูกต้อง รวมถึงนำความเข้าใจนี้มาใช้เพื่อให้งานระหว่างกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกันสูงสุด</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ สามารถมองภาพรวมแล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจ ข้อจำกัดของเทคโนโลยี ระบบ หรือกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ติดต่ด้วย และรู้ว่าสิ่งใดที่ควรกระทำเพื่อปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้</p> <p><input type="checkbox"/> เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างจากเดิมสามารถใช้ความเข้าใจผลต่อเพื่อนและความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมทันเวลา</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ เข้าใจกระแสภายนอกกับผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยี ระบบ หรือ กระบวนการทำงานของหน่วยงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจ กระแสหรือสถานการณ์ภายนอก (เช่น นโยบายการเมืองและการปกครองในภาพรวม ทิศทางของภาครัฐ เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น) และสามารถนำความเข้าใจนั้นมาเตรียมรับมือหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p><input type="checkbox"/> ศึกษาเรียนรู้ความสำเร็จหรือความผิดพลาดของระบบหรือกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง และนำมาปรับใช้กับการทำงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ เข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจสถานะของระบบเทคโนโลยี และกระบวนการการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้จนสามารถกำหนดความต้องการหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจและสามารถระบุจุดแข็งและความสามารถในการพัฒนาในเชิงระบบ เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน หรือ มาตรฐานการทำงานในเชิงบูรณาการระบบ (Holistic View) ขององค์กร</p>

หน้าที 5

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ(สมรรถนะหลัก)

4) การบริหารเป็นเลิศ (Service Mind - SERV): การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก

ระดับสมรรถนะ				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
<p><u>แสดงความเต็มใจในการให้บริการ มี</u> <u>อัธยาศัยไมตรีอันดี และให้บริการที่</u> <u>ผู้รับบริการต้องการได้</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ และสร้าง ความประทับใจอันดีแก่ผู้รับบริการหรือประชาชน</p> <p><input type="checkbox"/> ติดตามสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงาน</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเต็มใจ</u> <u>ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาให้กับผู้รับบริการ</u> <u>ได้</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> รับผิดชอบ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภาระ</p> <p><input type="checkbox"/> คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึง</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่</u> <u>เกินความคาดหวังในระดับทั่วไปของ</u> <u>ผู้รับบริการ</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ให้เวลาแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก เช่น ให้เวลาและพยายามพิเศษในการให้บริการ เพื่อช่วยผู้รับบริการแก้ไขปัญหา</p> <p><input type="checkbox"/> คอยให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถ</u> <u>เข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่</u> <u>แท้จริงของผู้รับบริการ</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เข้าใจความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนแม้ในกรณีที่ผู้รับบริการหรือประชาชนจะยังไม่ได้ คำนึงถึงหรือไม่เคยขอความช่วยเหลือมาก่อน</p>	<p><u>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมองเห็น</u> <u>โอกาส และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์</u> <u>อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ</u> โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เฝ้าเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด</p>

<p>ความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์แก่ ผู้รับบริการ หรือประชาชน เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย</p> <p><input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำและคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถาม ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับการกิจของหน่วยงาน</p> <p><input type="checkbox"/> แจ้งให้ผู้รับบริการหรือประชาชนทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆที่ให้บริการอยู่</p> <p><input type="checkbox"/> ประสานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว</p>	<p>พอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆในการให้บริการ (ถ้ามี) ไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> อำนวยความสะดวก ให้บริการด้วยความเต็มใจ ดำเนินการต่างๆให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับความพึงพอใจเต็มที่</p>	<p>เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน</p> <p><input type="checkbox"/> ใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการให้บริการและดำเนินการต่างๆ ให้แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนในระดับที่เกินความคาดหวังทั่วไป</p> <p><input type="checkbox"/> เสียสละเวลาส่วนตัว อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนเผชิญปัญหาหรือความยากลำบาก</p>	<p>และนำเสนอบริการที่เป็นประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการนั้น ได้อย่างแท้จริง</p> <p><input type="checkbox"/> ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนได้</p>	<p><input type="checkbox"/> ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนร่วมช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงหรือในระยะยาวแก่ผู้รับบริการ</p> <p><input type="checkbox"/> นำเสนอบริการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อรักษาประโยชน์อันยั่งยืนหรือผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่ผู้รับบริการหรือประชาชน</p>
---	---	---	--	---

หน้า 6

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมัครงาน(สมัครงานหลัก)

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork - TW): การมีจิตสำนึกในความสามัคคีที่ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

ระดับสมรรถนะ				
ระดับที่ 1	ระดับที่ 2	ระดับที่ 3	ระดับที่ 4	ระดับที่ 5
รู้บทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตน	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีทัศนคติที่ดี	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และรับฟังความ	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรักษา	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และส่งเสริมความ

<p>ในทีมให้สำเร็จ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ทำงานในส่วนของตนที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม</p> <p><input type="checkbox"/> รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p><input type="checkbox"/> รับทราบหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งๆในทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง</p> <p><input type="checkbox"/> แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมคนอื่นๆ แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ</p>	<p>ต่อเพื่อร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> สร้างสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี</p> <p><input type="checkbox"/> เชื้อเพื่อเพื่อแต่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</p> <p><input type="checkbox"/> เชื้อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่น และกล่าวถึงผู้อื่นในทางที่ดี หรือในเชิงสร้างสรรค์</p> <p><input type="checkbox"/> เคารพการตัดสินใจหรือความเห็นของผู้อื่นโดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น</p>	<p>คิดเห็นและประสานความร่วมมือของสมาชิก</p> <p>ในทีม โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> เต็มใจรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> ขอความคิดเห็น ประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานร่วมกัน</p>	<p>มิตรภาพที่ดี ที่การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <p>โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> แสดงน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ</p> <p><input type="checkbox"/> ให้กำลังใจเพื่อร่วมงานอย่างแท้จริง และรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม</p>	<p>สามัคคีในหมู่คณะ เพื่อมุ่งให้ภารกิจประสบความสำเร็จ</p> <p>โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้</p> <p><input type="checkbox"/> ส่งเสริมความสามัคคีในทีมโดยปราศจากอคติระหว่างกัน เพื่อมุ่งหวังให้ทีมประสบความสำเร็จ</p> <p><input type="checkbox"/> ประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และสร้างขวัญกำลังใจระหว่างกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น</p>
--	---	--	--	--