



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
(ครั้งที่ ๒) ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์
ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ
พนักงานจ้าง ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนวันเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน โดยให้ดำเนินการ
ตามระเบียบและหนังสือสั่งการดังนี้

๑. สำหรับพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ข้อ ๔ ของ
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘

๒. สำหรับลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.
,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผล
การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๓. สำหรับพนักงานครูให้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและ
บุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๑๓ (๘)

๔. สำหรับพนักงานจ้างให้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๙ ของประกาศ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แก้ไขเพิ่มเติมฉบับ
ที่ ๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๙

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๒) ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓

ลงชื่อ.....

(นายอุทัย ยศฉิม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์



ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

ตัวชี้วัดสมรรถนะ (๑)	น้ำหนัก (๒)	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ (๓)	ระดับ ที่ประเมินได้ (๔)	คะแนนที่ได้ (๕)	ผลการประเมิน $(๖) = \frac{(๒) \times (๕)}{(๔)}$	ระบุเหตุการณ์/พฤติกรรมที่ผู้รับ การประเมินแสดงออก (๗)
สมรรถนะหลัก						
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	๑				
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๕	๑				
๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน	๕	๑				
๔. การบริการเป็นเลิศ	๕	๑				
๕. การทำงานเป็นทีม	๕	๑				
สมรรถนะประจำสายงาน						
๑. การคิดวิเคราะห์	๓	๑				
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑				
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๔	๑				
น้ำหนักรวม	๓๐				คะแนนรวม	

สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๕๐		
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	๕๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)
- ดีมาก (ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐)
- ดี (ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐)
- พอใช้ (ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐)
- ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ของงาน/ สมรรถนะที่เลือกพัฒนา (๑)	วิธีการพัฒนา (๒)	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา (๓)	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (๔)
การบริการเป็นเลิศ	อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพงานในหน้าที่	ขณะปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจของผู้รับบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒ (๔)

ส่วนที่ ๔ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ (เริ่มรอบการประเมิน)

ชื่อ-นามสกุล (ผู้รับการประเมิน) นายธนวัฒน์ ปิ่นสุภา ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติกร ได้เลือกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อขอรับการประเมิน โดยร่วมกับผู้ประเมิน กำหนดตัวชี้วัด นำหนัก และเป้าหมายตัวชี้วัด รวมทั้งกำหนดน้ำหนักสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงานในแต่ละสมรรถนะ พร้อมนี้จึงได้ลงมือขอรับทราบข้อตกลงในการปฏิบัติราชการร่วมกันตั้งแต่เริ่มรอบระยะเวลาการประเมินไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน)
(นายธนวัฒน์ ปิ่นสุภา)
ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติกร
วันที่ 27 เม.ย. 2563

ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน)
(นายณัฐพล แซ่ตั้ง)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด
วันที่ 27 เม.ย. 2563

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน (ครบรอบการประเมิน)

<input type="checkbox"/> 1 ได้รับทราบผลการประเมิน และแผนพัฒนาปฏิบัติราชการรายบุคคล	ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) (นายธนวัฒน์ ปิ่นสุภา) ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติกร วันที่.....	<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมิน รับทราบ แล้ว ลงชื่อ..... (นายณัฐพล แซ่ตั้ง) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด วันที่.....	<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบโดยมีนางสาววันเพ็ญ แซ่ตั้ง เป็นพยาน ลงชื่อ..... พยาน (นางสาววันเพ็ญ แซ่ตั้ง) ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติกร วันที่.....
--	---	---	--

<p>ส่วนที่ ๖ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง</p> <p>วันที่</p>	<p>ส่วนที่ ๗ ความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงาน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมินข้างต้น</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ</p> <p>วันที่</p>
--	--

<p>ส่วนที่ ๘ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(นายอุทัย อยู่ฉิม)</p> <p>ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพสุสวรรค์</p> <p>วันที่</p>	<p>ส่วนที่ ๙ ความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>คะแนนที่ควรได้รับร้อยละ.....</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(นายอุทัย อยู่ฉิม)</p> <p>ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพสุสวรรค์</p> <p>วันที่</p>
--	--



บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหสวรรค์
อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. บันทึกข้อตกลงระหว่าง

นายณัฐพล แซ่ตั้ง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ผู้ประเมิน และ
นายธนาวิทย์ ปิ่นสุภา ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ผู้รับการประเมิน

๒. บันทึกข้อตกลงนี้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เริ่มตั้งแต่

- () วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓
(✓) วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๓. รายละเอียดของบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (โครงการ/งาน/กิจกรรม น้ำหนัก และเป้าหมาย)
(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน)

๔. ข้าพเจ้านายณัฐพล แซ่ตั้ง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในฐานะผู้บังคับบัญชาของ
นายธนาวิทย์ ปิ่นสุภา ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ได้พิจารณาและเห็นชอบกับ(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (โครงการ/งาน/
กิจกรรม น้ำหนัก และเป้าหมาย) และ (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน)
ตามที่กำหนดในเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการนี้ และข้าพเจ้ายินดีจะให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการ
ประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติ
ราชการของนายธนาวิทย์ ปิ่นสุภา ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการนี้

๕. ข้าพเจ้านายธนาวิทย์ ปิ่นสุภา ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ได้ทำความเข้าใจตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
ตามข้อ ๑ -๔ กับนายณัฐพล แซ่ตั้ง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)ว่าจะมุ่งมั่นปฏิบัติ
ราชการให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายของโครงการ/งาน/กิจกรรม และจะประพฤติตนให้เป็นไปตามหลักสมรรถนะที่
กำหนดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการตามบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการนี้

๖. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้ตกลงร่วมกัน ทำความเข้าใจ และเห็นพ้องกันในบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
นี้แล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(นายณัฐพล แซ่ตั้ง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

วันที่ 27 เม.ย. 2563

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(นายธนาวิทย์ ปิ่นสุภา)

ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

วันที่ 27 เม.ย. 2563

เอกสารแนบท้ายบันทึกข้อตกลงปฏิบัติราชการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหสวรรค์ อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

รอบการประเมิน () ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)
(✓) ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

ผู้รับการประเมิน นายธนาวินท์ ปิ่นสุภา ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ ได้เลือกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน (โครงการ/งาน/กิจกรรม) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) เพื่อขอรับการประเมิน

โดยร่วมกับผู้ประเมิน นายณัฐพล แซ่ตั้ง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ในการกำหนดน้ำหนัก เป้าหมายตัวชี้วัด น้ำหนักสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานในแต่ละสมรรถนะในการบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกันตั้งแต่เริ่มระยะเวลาการประเมิน ดังนี้

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ โครงการ/งาน/กิจกรรม

(๑) ดำเนินการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์

(ค่าน้ำหนัก ๒๕)

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงปริมาณ	
	ร้อยละ	คะแนน
-รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ปัญหาความเดือดร้อน รำคาญ สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ให้กับชาวบ้านที่เดือดร้อนได้ครบทุกปัญหา ร้อยละ ๑๐๐%	ไม่ถึงร้อยละ ๖๐	๐.๕
	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒
	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๒.๕
	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๓

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงคุณภาพ	
	ร้อยละ	คะแนน
-สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ได้	ไม่ถึงร้อยละ ๖๐	๐.๕
	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒
	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๒.๕
	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๓

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงประโยชน์	
	ร้อยละ	คะแนน
-สามารถแก้ไขปัญหาให้กับชาวบ้านที่เดือนร้อนให้กับประชาชนได้ร้อยละเซ็นต์	ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๐.๕
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	๑
	ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	๒
	ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒.๕
	ร้อยละ ๙๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	๓
	ร้อยละ ๙๕ - ๑๐๐	๓.๕
เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๔	

(๒) การดำเนินการจัดทำข้อบัญญัติ การควบคุมมลพิษจากควันไฟ และฝุ่นละอองจากการเผา (ค่าน้ำหนัก ๒๕)

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงปริมาณ	
	ร้อยละ	คะแนน
-ออกข้อบัญญัติ การควบคุมมลพิษจากควันไฟ และฝุ่นละอองจากการเผา สามารถบังคับใช้ได้ทั้ง ๖ หมู่บ้านของตำบลพุทธสวรรค์	ไม่ถึงร้อยละ ๖๐	๐.๕
	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒
	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๒.๕
	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๓

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงคุณภาพ	
	ร้อยละ	คะแนน
- พื้นที่ตำบลพุทธสวรรค์ ปลอดจากมลพิษจากควันไฟ และฝุ่นละอองจากการเผา ได้ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ถึงร้อยละ ๖๐	๐.๕
	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒
	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๒.๕
	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๓

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงประโยชน์	
	ร้อยละ	คะแนน
- ประชาชนตำบลพุทธสวรรค์ มีสุขภาพ และการเป็นอยู่ที่ดีขึ้นได้ร้อยละเซ็นต์	ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๐.๕
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	๑
	ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	๒
	ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒.๕
	ร้อยละ ๙๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	๓
	ร้อยละ ๙๕ - ๑๐๐	๓.๕
	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๔

(๒) ศูนย์ดำรงธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสุวรรค์

(ค่าน้ำหนัก ๒๐)

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงปริมาณ	
	ร้อยละ	คะแนน
- ดำเนินงานศูนย์ดำรงธรรมร้อยละ ๑๐๐	ไม่ถึงร้อยละ ๖๐	๐.๕
	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒
	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๒.๕
	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๓

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงคุณภาพ	
	ร้อยละ	คะแนน
- สามารถรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์ดำรงธรรมได้ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ถึงร้อยละ ๖๐	๐.๕
	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒
	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๒.๕
	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๓

ตัวชี้วัด	เป้าหมายเชิงประโยชน์	
	ร้อยละ	คะแนน
- ประชาชนได้รับความรู้ และได้รับการช่วยเหลือจากศูนย์ดำรงธรรมได้ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๐.๕
	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	๑
	ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๑.๕
	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	๒
	ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๒.๕
	ร้อยละ ๙๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	๓
	ร้อยละ ๙๕ - ๑๐๐	๓.๕
	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๔

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(นายณัฐพล แซ่ตั้ง)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
27 เม.ย. 2563

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(นายธนาวินท์ ปิ่นสุภา)
ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ
27 เม.ย. 2563

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๕๐)

สมรรถนะหลัก

ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์		
<p>ระดับที่ ๑ แสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานให้ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา - มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา - ตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่และในส่วนของตนให้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย - แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป 	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
<p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือกตามมาตรฐานขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ - มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ - กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กร - หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตนเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร - คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเสมอ 	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๒
<p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่นเกินกว่าเป้าหมายมาตรฐานที่องค์กรกำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้นมีคุณภาพ หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น - ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ - แสดงหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้ 	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๓
<p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอุตสาหกรรมมานะบากบั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย หรือได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ประยุกต์ และบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดในองค์กรกระทำได้มาก่อน - กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด - ทำการพัฒนา ระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน 	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๔
<p>ระดับ ๕ แสดงสมรรถนะระดับ ๔ และวิเคราะห์ผลได้ผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด - วิเคราะห์ และคำนวณผลได้ ผลเสีย และความคุ้มค่า รวมทั้งกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยง โดยอาศัยวิสัยทัศน์ที่ประสพการ 	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๕

ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
๒.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม		
<p>ระดับที่ ๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้ - มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร 	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
<p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง - เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล่าวแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร 	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๒
<p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือประโยชน์ส่วนตน - ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลัก คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น - ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า 	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๓
<p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับ ๓ และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - อ้างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ - ตัดสินในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรู หรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์ - เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง 	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๔
<p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - อุทิศตน อ้างความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต - ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กรประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ 	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๕

ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
๓.ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน		
<p>ระดับที่ ๑ เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานที่ตนสังกัดอยู่ รวมทั้งกฎระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ และนำความเข้าใจนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ติดต่อประสานงานหรือรายงานผล ฯลฯ ในหน้าที่ได้ถูกต้อง 	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
<p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถมองภาพรวมแล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อดำเนินการอย่างถูกต้อง รวมถึงนำความเข้าใจนี้มาใช้ในการทำงานระหว่างกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกันสูงสุด 	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๒
<p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถมองภาพรวมแล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจข้อจำกัดของเทคนิค ระบบหรือกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อดำเนินการ และรู้ว่าสิ่งใดที่ควรกระทำเพื่อปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ - เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างจากเดิมสามารถให้ความเข้าใจในผลต่อเนื่องและความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมทันเวลา 	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๓
<p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจกระแสแสดงภายนอกกับผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยี ระบบหรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจกระแสหรือสถานการณ์ภายนอก (เช่น นโยบายการเมืองและการปกครองในภาพรวม ทิศทางของภาครัฐ เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น) และสามารถนำความเข้าใจนั้นมาเตรียมรับมือหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด - ศึกษาเรียนรู้ความสำเร็จหรือความผิดพลาดของระบบหรือกระบวนการการทำงานที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้กับการทำงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม 	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๔
<p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจสถานะของระบบ เทคโนโลยี และกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้จนสามารถกำหนดความต้องการหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน - เข้าใจและสามารถระบุจุดยืนและความสามารถในการพัฒนาในเชิงระบบ เทคโนโลยี กระบวนการทำงานหรือมาตรฐานการทำงานในเชิงบูรณาการระบบ (Holistic View) 	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๕

ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
๔.การบริการเป็นเลิศ		
<p>ระดับที่ ๑ แสดงความเต็มใจในการให้บริการ มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ และสร้างความประทับใจในอันดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน - ติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย - ให้คำแนะนำ และคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถาม หรือขั้นตอนงานต่าง ๆ ที่ให้บริการอยู่ - ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว 	ร้อยละ ๖๐แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
<p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเต็มใจช่วยเหลือ และแก้ปัญหาแก่ผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดภาวะ - คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใด ๆ ในการให้บริการ (ถ้ามี) ไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น - อำนวยความสะดวก ให้บริการด้วยความเต็มใจ ดำเนินการต่าง ๆ ให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจในเต็มที่ 	ร้อยละ ๗๐แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๒
<p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไปของผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้เวลาแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก เช่น ให้ความช่วยเหลือและความพยายามพิเศษในการให้บริการ เพื่อช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหา - คอยดูแลให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้เกี่ยวกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน - เสียสละเวลาส่วนตัว อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนเผชิญปัญหาหรือความยากลำบาก 	ร้อยละ ๘๐แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๓
<p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่จริงของผู้รับบริการได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เข้าใจความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนแม้ในกรณีที่ผู้รับบริการ หรือประชาชนอาจจะยังไม่ได้คำนึงถึงหรือไม่เคยขอความช่วยเหลือมาก่อน และนำเสนอบริการที่เป็นประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการนั้น ๆ ได้อย่างแท้จริง - ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนได้ 	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๔

ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
<p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมองการณ์ไกล และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด - ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ - สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหาโอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงหรือในระยะยาวแก่ผู้รับบริการ - นำเสนอบริการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อรักษาผลประโยชน์อันยั่งยืนหรือผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่การบริหาร หรือประชาชน 	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๕
๕.การทำงานเป็นทีม		
<p>ระดับที่ ๑ รับทราบหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม - รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง - รับทราบหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง - แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมคนอื่น ๆ แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ 	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
<p>ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - สร้างสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี - เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี - เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่นและกล่าวถึงผู้อื่นในทางที่ดี หรือในเชิงสร้างสรรค์ - เคารพการตัดสินใจหรือความเห็นของผู้อื่นโดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น 	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๒
<p>ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และรับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> - เต็มใจรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น - ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - ขอความคิดเห็น ประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานร่วมกัน 	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๓

ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
<p>ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และรักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แสดงน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ - ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม 	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๔
<p>ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อมุ่งให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมความสามัคคีในทีมโดยปราศจากอคติระหว่างกัน เพื่อมุ่งหวังให้ทีมประสบความสำเร็จ - ประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และส่งเสริมขวัญกำลังใจระหว่างกันเพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น 	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๕

สมรรถนะประจำสายงาน

ตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับความคาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
<p>๑.การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก</p>		
<p>ระดับที่ ๑ : การตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และเด็ดเดี่ยวในเหตุวิกฤติ หรือสถานการณ์จำเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตอบสนองอย่างรวดเร็ว และเด็ดเดี่ยวเมื่อมีเหตุวิกฤติหรือในสถานการณ์ที่จำเป็นเพื่อให้ทันต่อความเร่งด่วนของสถานการณ์นั้น ๆ 	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
<p>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสและลงมือกระทำโดยไม่รีรอ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสในขณะนั้นและลงมือกระทำการโดยไม่รีรอให้สถานการณ์คลี่คลายไปเอง หรือปล่อยโอกาสหลุดลอยไป อีกทั้งรู้จักพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๒
<p>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเห็นโอกาสหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ระยะใกล้ (๑ - ๓ เดือนข้างหน้า)</p> <ul style="list-style-type: none"> - คาดการณ์และเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะเวลา ๑-๓ เดือนถัดจากปัจจุบัน และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสในสถานการณ์นั้น ๆ อีกทั้งเปิดกว้างรับฟังแนวทางและความคิดหลากหลายอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปัญหา 	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๓

ตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับความคาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเล็งเห็นโอกาสหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะกลาง - คาดการณ์และเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะเวลา ๒-๑๒ เดือนถัดจากปัจจุบัน และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสในสถานการณ์นั้น ๆ ตลอดจนทดลองและเสาะหาวิธีการ แนวคิดใหม่ ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ในการป้องกันปัญหา และสร้างโอกาสในอนาคต	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๔
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหาและสร้างโอกาสในระยะยาว - คาดการณ์และเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาวและเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาส อีกทั้งกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความกระตือรือร้นต่อการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างโอกาสให้องค์กรในระยะยาว	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๕
๒. การส่งเสริมความรู้และความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ		
ระดับที่ ๑ : แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง - กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน - หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนในทางที่ดียิ่งขึ้น - ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้วิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน - รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการทำงานของตนเอง - ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๒
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิชาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน - เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง - สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ - ส่งเสริมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๓

ตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับความคาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
<p>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และ ความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม - สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต - ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง 	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๔
<p>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา - ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน - มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง 	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๕
<p>๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน</p>		
<p>ระดับที่ ๑ : ต้องทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตั้งใจทำงานให้ถูกต้อง สะอาดเรียบร้อย - ละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่วางไว้ - แสดงอุปนิสัยรักความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งในงานและในสภาวะแวดล้อมรอบตัว อาทิ จัดระเบียบโต๊ะทำงาน และบริเวณหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ริเริ่มหรือร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน อาทิ กิจกรรม ๕ ส. ด้วยความสมัครใจ กระตือรือร้น ฯลฯ 	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๑
<p>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจทานความถูกต้องของงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีความถูกต้องสูงสุด - ลดข้อผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นแล้วจากความไม่ตั้งใจ 	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๒
<p>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ (ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมของงานของตน เพื่อมิให้มีข้อผิดพลาดประการใดๆเลย - ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมของงานผู้อื่น (ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานหรือองค์กร) โดยองมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง 	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๓

ตัวชี้วัดสมรรถนะประจำสายงาน	ระดับความคาดหวัง	
	ร้อยละ	คะแนน
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำกับตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยละเอียด - ตรวจสอบว่าผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้หรือไม่ให้ความเห็นและชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้ เพื่อความถูกต้องของงาน - ตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/คุณภาพของผลลัพธ์ของโครงการตามกำหนดเวลาที่วางไว้ - ระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่ขาดหายไป และกำกับดูแลให้หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐	๔
ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสร้างความชัดเจนของความถูกต้องและคุณภาพของขั้นตอนการทำงานหรือผลงานหรือโครงการโดยละเอียด - สร้างความชัดเจนของความถูกต้องและคุณภาพของขั้นตอนการทำงานหรือผลงานหรือโครงการโดยละเอียดเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้อย่างถูกต้องและเกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ - สร้างระบบและวิธีการที่สามารถกำกับตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/คุณภาพของผลงานหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานของผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่น ได้อย่างสม่ำเสมอ	เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด	๕

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(นายณัฐพล แซ่ตั้ง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

วันที่ 27 เม.ย. 2563

(ลงชื่อ).....ผู้รับการประเมิน

(นายธนาวินท์ ปันสุภา)

ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

วันที่ 27 เม.ย. 2563