

แบบรายงานการติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนาโดยกระบวนการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice)
หรือ วิธีอื่นๆ (On the job training Evaluation)

หน่วยงาน (กอง/สำนัก)สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท..... กลุ่มงาน/อำเภอ ..สำนักงานปศุสัตว์อำเภอเมืองชัยนาท.....
 ชื่อผู้เรียน ..นายสมศักดิ์ วุฒิรักษ์ชัยนันท์..... ตำแหน่ง ..ปศุสัตว์อำเภอเมืองชัยนาท.....
 ชื่อผู้ควบคุม ..นายธนยศ นงบาง..... ตำแหน่ง ..หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศฯ.....
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนา ..ความรู้ด้านพืชและควบคุมโรคระบาดในโคกระบือ.....
 รอบการพัฒนาที่ ช่วงระยะเวลาของการพัฒนามกราคม 2562...-...มีนาคม 2562.....(ครั้งที่ 1/2562).....
 วิธีการพัฒนากระบวนการชุมชนนักปฏิบัติ.....

การประเมินการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

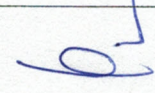

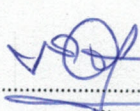
1. ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ที่ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาหรือคณะทำงานเป็นผู้ประเมินผลการพัฒนาด้วยกระบวนการชุมชนนักปฏิบัติ

ประเด็นการประเมิน	คะแนนการประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	2. ผู้ประเมินผล	
1. ความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ให้ศึกษา	8	8	
2. ความสามารถในการค้นหาปัญหา	8	8	
3. ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	8	8	
4. ความสามารถในการวางแผนแก้ไข้ปัญหา	9	8	
5. ความสามารถในการกำหนดแนวทางไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	9	8	
6. ความสามารถในการนำเสนอและเผยแพร่	9	9	
คะแนนรวม	51	49	
ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนน / 60)	85	81.67	

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า 60%)
2. ผลการประเมินผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า 60%)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม ...สามารถใช้อองค์ความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาใช้ในการทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้...ต้องหมั่นฝึกปฏิบัติบ่อยๆ...ฝึกฝนและทบทวนบทเรียน..และศึกษาพัฒนาด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งในเรื่องเดิมและหัวข้อหลักสูตรอื่นๆ (เพิ่มเติม)

.....

ลงชื่อ.....ผู้พัฒนา  (นายสมศักดิ์ วุฒิรักษ์ชัยนันท์) ปศุสัตว์อำเภอเมืองชัยนาท วันที่	ลงชื่อ.....ผู้ควบคุม  (นายธนยศ นงบาง) หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการปศุสัตว์ วันที่	ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  (นายนพพร แก้วกนิษฐารักษ์) ปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท วันที่
---	--	--

แบบประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการ

ชื่อผู้รับการประเมิน... นายสมศักดิ์ กุศลวิวัฒน์ ตำแหน่ง...
 ชื่อผู้ประเมิน... นายนพพร แก้วกนิษฐารักษ์ ตำแหน่ง... ปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท

สมรรถนะ	รายละเอียด	ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง การแสดงผลพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
		แสดงพฤติกรรม(ก)	ไม่แสดงพฤติกรรม		
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) คำจำกัดความ: ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน	ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง				
	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	✓			
	ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการให้ดี	✓			
	• พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	✓			
	• พยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	✓			
	• มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	✓			
	• แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น	✓			
	• แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็น ความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	✓			
	ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	✓			
	• กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	✓			
• ติดตามและประเมินผลงานของตน โดย เทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน		✓			
• ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	✓				
• มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบ ความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	✓				
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น			✓		
• ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น			✓		
• เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	✓				
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญ	✓				
• กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด	✓				
• พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือ แตกต่างไม่เคยมีใครทำ ได้มาก่อน	✓				
รวม		45	15	๑๐๐	

หมายเหตุ : คะแนนที่ได้ = $\frac{n \times 100}{\text{จำนวนข้อย่อยพฤติกรรมที่คาดหวัง}}$

(นาย นพพร แก้วกนิษฐารักษ์)
 ปศุสัตว์จังหวัดชัยนาท

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ (ตามคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ _____)

ก. สมรรถนะหลัก (ข้าราชการจะต้องได้รับการประเมินในสมรรถนะหลักทุกคน)

ก.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) : ความมุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสภาพแวดล้อมหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยกและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> พยายามทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย <input type="checkbox"/> พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา <input type="checkbox"/> มุ่งมั่นอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน <input type="checkbox"/> แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ถนัดวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น <input type="checkbox"/> แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือห้อยประสิทธิภาพในงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้เป็นอย่างดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี <input type="checkbox"/> ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปรับปรุงวิธีการที่ทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น <input type="checkbox"/> เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปที่ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิม อย่างเห็นได้ชัด <input type="checkbox"/> พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่าง ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และก้ำกึ่งติดขั้นไปดี บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> คัดลั่นใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาพรัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด <input type="checkbox"/> บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานที่วางแผนไว้
<p>หมายเหตุ : เส้น ไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)						
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ท่านประเมิน						✓
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						✓



(นายพพร แก้วกนิษฐารักษ์)
ปลัดจังหวัดชัยนาท

แบบรายงานการติดตามและประเมินผลหลังการพัฒนาโดยกระบวนการชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) หรือ วิธีอื่นๆ (On the job training Evaluation)

หน่วยงาน (กอง/สำนัก)สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ..... กลุ่มงาน/อำเภอ.....สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.....
 ชื่อผู้เรียน นายพยม บุญปลูก..... ตำแหน่ง ปลัดทูลอำเภอศรีนคร.....
 ชื่อผู้ควบคุม นายธนยศ นงบาง..... ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศฯ.....
 เรื่อง/สมรรถนะที่พัฒนาความรู้ที่พัฒนาและความพร้อมที่จะนำความรู้ไปใช้ประโยชน์.....
 รอบการพัฒนาที่ ช่วงระยะเวลาของการพัฒนามกราคม 2562...-...มีนาคม 2562.....(ครั้งที่ 1/2562).....
 วิธีการพัฒนากระบวนการชุมชนนักปฏิบัติ.....

การประเมินการพัฒนาตนเอง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ที่ได้รับการพัฒนาประเมินตนเอง
2. ผู้บังคับบัญชาหรือคณะทำงานเป็นผู้ประเมินผลการพัฒนาด้วยกระบวนการชุมชนนักปฏิบัติ

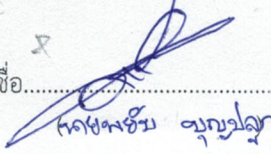


ประเด็นการประเมิน	คะแนนการประเมิน		ข้อเสนอแนะ
	1. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาตนเอง	2. ผู้ประเมินผล	
1. ความรู้ความเข้าใจในหัวข้อที่ให้ศึกษา	9	8	
2. ความสามารถในการค้นหาปัญหา	9	8	
3. ความสามารถในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา	8	8	
4. ความสามารถในการวางแผนแก้ไขปัญหา	8	9	
5. ความสามารถในการกำหนดแนวทางไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	9	9	
6. ความสามารถในการนำเสนอและเผยแพร่	9	9	
คะแนนรวม	52	51	
ผลการประเมินการพัฒนา (100 x คะแนน / 60)	86.67	85	

1. ผลการประเมินตนเอง ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า 60%)

2. ผลการประเมินผู้ประเมิน ผ่านการประเมิน (คะแนนเกินกว่า 60%) ไม่ผ่านการประเมิน (คะแนนต่ำกว่า 60%)

สรุปผลการประเมินเพิ่มเติม ...สามารถใช้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับพัฒนาไปใช้ในการทำงานได้ตามที่ได้เรียนรู้...ต้องหมั่นฝึกปฏิบัติบ่อยๆ...ฝึกฝนและทบทวนบทเรียน..และศึกษาพัฒนาด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งในเรื่องเดิมและหัวข้อหลักสูตรอื่นๆ (เพิ่มเติม)

.....

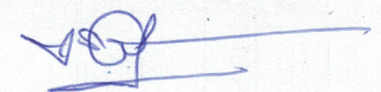
ลงชื่อ.....ผู้พัฒนา  (นายธนยศ นงบาง) หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการศึกษาศาสตร์ วันที่	ลงชื่อ.....ผู้ควบคุม  (นายธนยศ นงบาง) หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์และสารสนเทศการศึกษาศาสตร์ วันที่	ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน  (นายพนพร แก้วนิษฐารักษ์) ปลัดทูลจังหวัดชัยนาท วันที่
--	---	--

แบบประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการ

ชื่อผู้รับการประเมิน..... คุณพนัสมิ์ นวลปลุก ตำแหน่ง..... ปลัดจังหวัดจันทบุรี
 ชื่อผู้ประเมิน..... นายนพพร แก้วกนิษฐารักษ์ ตำแหน่ง..... ปลัดจังหวัดจันทบุรี

สมรรถนะ	รายละเอียด	ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง การแสดงผลพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน		คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
		แสดงพฤติกรรม(ก)	ไม่แสดงพฤติกรรม		
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) คำจำกัดความ: ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน	ระดับที่กำหนดตามมาตรฐานสำหรับตำแหน่ง				
	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	<input checked="" type="checkbox"/>			
	ระดับที่ ๑ : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการให้ดี	<input checked="" type="checkbox"/>			
	• พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	<input checked="" type="checkbox"/>			
	• พยายามปฏิบัติงานให้เสร็จตาม กำหนดเวลา	<input checked="" type="checkbox"/>			
	• มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	<input checked="" type="checkbox"/>			
	• แสดงออกว่าต้องการงานให้ได้ดีขึ้น	<input checked="" type="checkbox"/>			
	• แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน		<input checked="" type="checkbox"/>		
	ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	<input checked="" type="checkbox"/>			
	• กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	<input checked="" type="checkbox"/>			
	• ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
	• ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	<input checked="" type="checkbox"/>			
	• มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	<input checked="" type="checkbox"/>			
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	<input checked="" type="checkbox"/>				
• ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น	<input checked="" type="checkbox"/>				
• เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	<input checked="" type="checkbox"/>				
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ	<input checked="" type="checkbox"/>				
• กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด	<input checked="" type="checkbox"/>				
• พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือ แตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน	<input checked="" type="checkbox"/>				
รวม		92	8	100	

หมายเหตุ : คะแนนที่ได้ = $\frac{\text{ก} \times 100}{\text{จำนวนข้อย่อยพฤติกรรมที่คาดหวัง}}$


 (นายนพพร แก้วกนิษฐารักษ์)
 ปลัดจังหวัดจันทบุรี

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นรายสมรรถนะ (ตามคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ...)

ก. สมรรถนะหลัก (ข้าราชการจะต้องได้รับการประเมินในสมรรถนะหลักทุกด้าน)

ก.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างผลงานหรือกระบวนกรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่แยกและทำหาชนนิตที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับสมรรถนะ				
ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
<p>แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง <input type="checkbox"/> พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา <input type="checkbox"/> มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน <input type="checkbox"/> แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ถนัดวิธีการ หรือขอคำแนะนำอย่างกระตือรือร้น <input type="checkbox"/> แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้เป็นอย่างดีตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี <input type="checkbox"/> ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน <input type="checkbox"/> ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ <input type="checkbox"/> มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ปรับปรุงวิธีการที่ทำงานให้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น <input type="checkbox"/> เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตาม หรือประเมินไปได้อย่างเห็นได้ชัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่าง ไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน 	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกึ่งอัตโนมัติ เป็นการตัดสินใจว่าจะมีความดีเพียงใด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ตัดสินใจได้ โดยมีผลการวางแผนได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาคีรัฐและประชาชนได้บริหารจัดการและมุ่งเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามท่วงแผนไว้
<p>หมายเหตุ : เลือกใบการผ่านประเมินในแต่ละระดับ พฤติกรรมบ่งชี้จะต้องผ่านทุกตัวบ่งชี้</p>				

ผลการประเมินรายสมรรถนะ เหตุผลสนับสนุนและหลักฐานเชิงพฤติกรรม	ระดับสมรรถนะและผลการประเมิน					
	0	1	2	3	4	5
(1) “ระดับสมรรถนะ” ที่คาดหวังสำหรับระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด (ดูในคู่มือสมรรถนะสำหรับข้าราชการของ สกอ.)					✓	
(2) “ระดับสมรรถนะ” ที่แสดงออกโดยรวมของผู้รับการประเมิน ทำเครื่องหมาย “X” ในช่องที่ผ่านประเมิน						✓
(3) เหตุผลสนับสนุนการประเมินและหลักฐานเชิงพฤติกรรม						

(นายพนพร แก้วกนิษฐารักษ์)
ปลัดจังหวัดจันทบุรี