



กองบัญชาการกองทัพอากาศ	สำนักงานเลขาธิการแพทยศาสตราจารย์
เลขที่..... ๓๓๖	รับ..... ๕๕๓
วันที่..... ๑๑๑๕	ที่..... ๒๖ เม.ย. ๒๕๖๒
เวลา.....	๑๗๑๐

สน.รอง เสธ.ทร.
เลขรับ..... ๕๗๖
วันที่..... ๒๖ เม.ย. ๒๕๖๒
เวลา..... ๑๕๑๕

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กพ.ทร. (สพพ. โทร. ๕๘๔๒๗)

ที่ กท.๐๕๐๓.๓/ ๕๐๓๕

วันที่ ๒๖ เม.ย.๖๒

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร.

กองบัญชาการกองทัพอากาศ (๒)
เลขรับ..... ๕๕๓
วันที่..... ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒
เวลา..... ๑๐๐๐

กองทัพอากาศ

เลขรับ..... ๕๕๓

วันที่..... ๑๓ พ.ค. ๖๒

เวลา..... ๑๐๐๐

๑. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. (กปมพ.ทร.) เสนอขออนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร (เว้นนายทหารชั้นนายพลเรือ) นายทหารประทวน และลูกจ้างประจำ ตั้งแต่ช่วงรอบที่ ๒ ประจำปี ๖๒ (เม.ย.๖๒ - ก.ย.๖๒) เป็นต้นไป รายละเอียดตามบันทึก กปมพ.ทร. ที่ ๑/๒๕๖๒ ลง ๒๔ เม.ย.๖๒

(สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๒. กพ.ทร. ขอเสนอประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ ทร. อนุมัติแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ประกอบด้วย การประเมิน (Competency) ประกอบด้วย ชัดสมรรถนะหลักของ ทร. (Core Competency) ชัดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) และชัดสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) รายละเอียดตามบันทึก กพ.ทร. ส่วนที่ กท ๐๕๐๓/๖๑๓๖ ลง ๒๕ ต.ค.๕๙ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๒.๒ ผบ.ทร. ได้กรุณาสั่งการในที่ประชุม นขต.ทร. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อ ๒๖ มี.ค.๖๒ โดยให้ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ในกรณี กปมพ.ทร. จึงได้จัดประชุมเพื่อพิจารณาในเรื่องดังกล่าวเมื่อ ๑๗ เม.ย.๖๒ และมีมติเห็นชอบการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs) และการประเมินชัดสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อให้กำลังพลมีขีดความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และบรรลุมารกิจของ ทร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปผลการประชุมฯ ได้ดังนี้

๒.๒.๑ ปรับเพิ่มหัวข้อชัดสมรรถนะหลัก (Core Competency) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๔ หัวข้อ ได้แก่ ความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ และลักษณะท่าทางทหาร ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะพึงประสงค์ทางทหาร เพื่อให้กำลังพลมีชัดสมรรถนะหลักในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจทางทหาร

๒.๒.๒ ปรับสัดส่วนน้ำหนักการประเมินชัดสมรรถนะเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามระดับกลุ่มการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนงานตามภารกิจและการบังคับบัญชาทางทหารของ ทร. โดยแบ่งกลุ่มการประเมินออกเป็น ๒ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ลูกจ้างประจำ นายทหารประทวน - นายทหารชั้นยศ น.ต. Competency เป็นน้ำหนักร้อยละ ๗๐ ส่วน KPIs ร้อยละ ๓๐ เพื่อเน้นชัดสมรรถนะเป็นพื้นฐานสำหรับกลุ่มระดับปฏิบัติการในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ และกลุ่มที่ ๒ นายทหารชั้นยศ น.ท. - น.อ.พิเศษ Competency เป็นน้ำหนักร้อยละ ๕๐ ส่วน KPIs ร้อยละ ๕๐ เพื่อเน้นทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและชัดสมรรถนะสำหรับกลุ่มระดับผู้บังคับบัญชา

๒.๒.๓ เกณฑ์การประเมิน...

๒.๒.๓ เกณฑ์การประเมินโดยใช้วิชาครูทหาร หัวข้อ ความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ และลักษณะท่าทางทหาร โดยการประเมินฯ ได้กำหนดให้กำลังพลทุกนายต้องเข้ารับการฝึกตามคู่มือการฝึกพระราชทานหลังแถวประจำสัปดาห์ และการเข้าแถวประจำสัปดาห์เพื่อรับฟังความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ สถาบันพระมหากษัตริย์ และราชสวัสดิ์ ๑๐ ประการ รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ นขต.ทร.และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. กำหนดการฝึกและการอบรมฯ ดังกล่าว รวมทั้งให้ ยศ.ทร. จัดทำบทความเกี่ยวกับความรู้ประวัติศาสตร์ไทยและสถาบันพระมหากษัตริย์ให้กับ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. เพื่ออบรมหน้าแถวประจำทุกสัปดาห์

๒.๒.๔ กพ.ทร. ชี้แจงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลที่ได้ปรับปรุงดังกล่าวให้กับ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ระหว่าง พ.ค. - มิ.ย.๖๒ เพื่อให้กำลังพลได้รับรู้และเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

๓. กพ.ทร. พิจารณาแล้วเห็นว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ที่ กปมพ.ทร. เสนอ (รายละเอียดตามผนวกในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) เพื่อต้องการให้กำลังพลมีขีดสมรรถนะหลักในการบรรลุภารกิจตั้งแต่สถานการณ์ปกติจนเข้าสู่สภาวะสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปรับปรุงเพิ่มหัวข้อขีดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมินฯ ได้แก่ หัวข้อความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ และลักษณะท่าทางทหาร จากเดิมที่ ทร. ได้อนุมัติแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. และอนุมัติระบบขีดสมรรถนะของ ทร. แล้วตามข้อ ๒.๑ รวมทั้งการปรับสัดส่วนน้ำหนักการประเมินขีดสมรรถนะเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบตามระดับกลุ่มการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๒.๒ ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะพึงประสงค์ทางทหารเพื่อขับเคลื่อนงานตามภารกิจทางทหารของ ทร. จะทำให้กำลังพล ทร. มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ของ ทร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมภาพลักษณ์ในความคิดหวังของประชาชน นับว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปตามที่ ผบ.ทร.กรุณาสั่งการไว้ จึงเห็นควรปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. และให้เริ่มใช้แบบประเมินฯ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วงรอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.๖๒) ของปี ๖๒ ตามที่ กปมพ.ทร. เสนอ

๔. เห็นควร

๔.๑ อนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. และให้เริ่มใช้แบบประเมินผลฯ ตั้งแต่วงรอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.๖๒) ของปี ๖๒ เป็นต้นไป ตามที่ กปมพ.ทร.เสนอ

๔.๒ ให้ กพ.ทร. ปรับปรุงแบบประเมินฯ ในระบบสนับสนุนข้อมูลเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMISS) และกำกับดูแลการประเมินฯ ของ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ให้เป็นไปตามแนวทางที่ ทร.สั่งการ

จึงเสนอมาเพื่อโปรดอนุมัติ ตามข้อ ๔

พล.ร.ท.



จก.กพ.ทร.

สำเนาส่ง (บันทึกนี้พร้อมสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

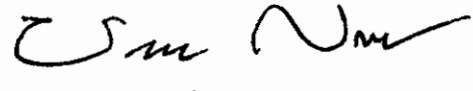
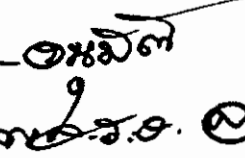
- นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร.

เสนอ

ได้พิจารณาการขออนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร (เว้นนายทหารชั้นนายพลเรือ) นายทหารประทวน และลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วงรอบที่ ๒ ประจำปี ๖๒ (เม.ย.๖๒ - ก.ย.๖๒) เป็นต้นไป ตามที่ กพ.ทร. เสนอนั้น เห็นว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ได้ปรับเพิ่มหัวข้อขีดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมิน จากเดิม และปรับสัดส่วนน้ำหนักการประเมินขีดสมรรถนะเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบตามระดับกลุ่มการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้กำลังพล ทร. มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการเสริมภาพลักษณ์ในความคาดหวังของประชาชน และเป็นไปตามที่ ผบ.ทร. กรุมาสั่งการไว้ โดยเริ่มใช้แบบประเมินฯ ตั้งแต่วงรอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.๖๒) เป็นต้นไป นับว่าความเหมาะสม จึงเห็นควรอนุมัติตามที่ กพ.ทร. เสนอในข้อ ๔.

พล.ร.ท. 
รอง เสธ.ทร.
๒๖ เม.ย.๖๒

เสนอ

เก็บรวบรวมข้อมูลหน้า ๓๓ ๓๔ พ. ๕๕๐
๖๖.๑.๐. 
๓๓.๖.๖๒
-๑หลัก
๖๖.๑.๐. 
๓๓.๖.๖๒
๓๓.๖.๖๒

สำเนาถูกต้อง
น.ท.หญิง ลิขณิฉานน์ ทวีจรูญรัมย์
(ณิชนันท์ ตรีกุลคุ้มเปลี่ยน)
ทน.โต้ตอบ กสบ.สบ.ทร.
๑๓ พ.ค.๖๒

๓๓.๖.๖๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. (โทร. ๕๘๕๒๗)

ที่ ๑ ๒๕๖๒

วันที่ ๒๕ เม.ย. ๖๒

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร.

เสนอ ทร. (ผ่าน กพ.ทร.)

๑. คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. (กปมพ.ทร.) ขออนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. รายละเอียดตาม ผนวก ก และแนวทางการประเมินฯ ตามผนวก ข สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร (เว้นนายทหารชั้นนายพลเรือ) นายทหารประทวน และลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วงรอบที่ ๒ ประจำปี ๖๒ (เม.ย. ๖๒ - ก.ย. ๖๒) เป็นต้นไป

๒. กปมพ.ทร. ขอเสนอประกอบการพิจารณาดังนี้

๒.๑ ผบ.ทร. ได้กรุณาสั่งการในที่ประชุม นขต.ทร. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อ ๒๖ มี.ค. ๖๒ ให้ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. เพื่อให้สอดคล้องตามภารกิจของ ทร. โดยเฉพาะหัวข้อความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ ความซื่อสัตย์สุจริต ภาวะผู้นำ และลักษณะท่าทางทหาร โดยใช้วิชาครุทหารมาเป็นเกณฑ์ในการประเมิน เพื่อให้กำลังพลมีขีดสมรรถนะหลักในการบรรลุมารกิจตั้งแต่สถานการณ์ปกติจนเข้าสู่สภาวะสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ทร. อนุมัติแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Key Performance Indicators : KPIs) นำหนักร้อยละ ๗๐ โดยเป็นการถ่ายทอดเป้าหมายตั้งแต่วิสัยทัศน์ ทร. ยุทธศาสตร์ ทร. ๒๐ ปี และแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ๑ ปี รวมทั้งนโยบายกองทัพเรือตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา ลงมาสู่กำลังพลทุกระดับเป็นรายบุคคล เพื่อขับเคลื่อนงานให้สำเร็จตามแผนปฏิบัติการของหน่วย และขีดสมรรถนะ (Competency) นำหนักร้อยละ ๓๐ เป็นการกำหนดขีดสมรรถนะของกำลังพลให้มีขีดความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนหน่วยบรรลุตามภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับระดับค่าคาดหวังที่ ทร. ต้องการ เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการให้ผลตอบแทนแก่กำลังพลได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบในการบริหารและพัฒนากำลังพล โดยทำการประเมินนายทหารสัญญาบัตร (เว้นนายทหารชั้นนายพลเรือ) นายทหารประทวน และลูกจ้างประจำ รายละเอียดตามอนุมัติ ทร. ท้ายบันทึกคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. (กปมพ.ทร.) ที่ ๑/๒๕๖๐ ลง ๒ ก.พ. ๖๐ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๒.๓ ทร. อนุมัติขีดสมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ขีดสมรรถนะหลักของ ทร. (Core Competency) ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ความรอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) และขีดสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ได้แก่ ภาวะผู้นำ การบรรลุมารกิจ การนำการเปลี่ยนแปลง การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารทรัพยากร และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและวิสัยทัศน์ของ ทร. โดยให้ กปมพ.ทร. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเชื่อมั่นในระดับที่นำไปใช้บริหารและพัฒนากำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง กพ.ทร. นำขีดสมรรถนะดังกล่าวไปจัดทำแบบประเมินลงในระบบสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRMISS) รายละเอียดตามอนุมัติ ทร. ท้ายบันทึก กพ.ทร. ด่วน ที่ กท ๐๕๐๓/๖๑๓๖ ลง ๒๕ ต.ค. ๕๙ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๒.๔ กปมพ.ท.ได้จัดประชุมการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. เมื่อ ๑๗ เม.ย.๖๒ และที่ประชุมมีมติเห็นชอบการปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs) และการประเมินขีดสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่สำคัญ เพื่อให้กำลังพลมีขีดความสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และบรรลุนิติภารกิจของ ทร. ตามที่ ผบ.ทร. สั่งการฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ดังนี้

๒.๔.๑ ปรับเพิ่มหัวข้อขีดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ๔ หัวข้อ ได้แก่ ความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ และลักษณะท่าทางทหาร ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะพึงประสงค์ทางทหาร เพื่อให้กำลังพลมีขีดสมรรถนะหลักในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจทางทหาร เพิ่มหัวข้อขีดสมรรถนะหลักมี ๕ หัวข้อ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ความรอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ รวมเป็น ๙ หัวข้อ ส่วนหัวข้อภาวะผู้นำและความซื่อสัตย์สุจริต ทร. ได้อนุมัติฯ อยู่ในแบบประเมินฯ ตามข้อ ๒.๒

๒.๔.๒ ปรับสัดส่วนน้ำหนักการประเมินขีดสมรรถนะเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบตามระดับกลุ่มการปฏิบัติงานตามชั้นยศ ในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจและการบังคับบัญชาทางทหาร ซึ่งจากเดิมกำหนดสัดส่วนน้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs) ร้อยละ ๗๐ และขีดสมรรถนะ (Competency) ร้อยละ ๓๐ เท่ากันทุกชั้นยศ เป็นแบ่งกลุ่มการประเมินออกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มที่ ๑ ลูกจ้างประจำ นายทหาร ประทวน - น.ต. ปรับเพิ่ม Competency เป็นน้ำหนักร้อยละ ๗๐ ส่วน KPIs ปรับลดลงเป็นร้อยละ ๓๐ เพื่อเน้นขีดสมรรถนะเป็นพื้นฐานสำหรับกลุ่มระดับปฏิบัติการในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ และกลุ่มที่ ๒ นายทหารชั้นยศ น.ท. - น.อ.พิเศษ ปรับเพิ่ม Competency เป็นน้ำหนักร้อยละ ๕๐ ส่วน KPIs ปรับลดลงเป็นร้อยละ ๕๐ เพื่อเน้นทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและขีดสมรรถนะสำหรับกลุ่มระดับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามหลักการกำหนดสัดส่วนน้ำหนัก Competency และ KPIs ตามตำแหน่งหน้าที่และตามระดับกลุ่มการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเน้นขีดสมรรถนะหลักมากขึ้น เพื่อให้กำลังพลของ ทร. มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ เพื่อบรรลุนิติภารกิจทางทหารของ ทร.

๒.๔.๓ เกณฑ์การประเมินโดยใช้วิชาครุทหาร โดยเฉพาะหัวข้อ ความจงรักภักดี ความมีวินัย และลักษณะท่าทางทหาร ซึ่งการประเมินฯ ได้กำหนดให้กำลังพลทุกนายต้องเข้ารับการฝึกตามคู่มือการฝึกพระราชทานหลังแถวประจำสัปดาห์ (อย่างน้อยประมาณ ๓๐ นาที) และการเข้าแถวประจำสัปดาห์เพื่อรับฟังความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ สถาบันพระมหากษัตริย์ และราชสวัสดิ์ ๑๐ ประการ อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง หรือ ๑๒ ครั้งต่อวงรอบการประเมิน (๖ เดือน) รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. เก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติของกำลังพลทุกนาย เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๔.๔ กพ.ท. มีแผนชี้แจงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลที่ได้ปรับปรุงแล้วดังกล่าว ให้กับ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ระหว่าง พ.ค. - มิ.ย.๖๒ เพื่อให้กำลังพลได้รับรู้และเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

๓. กปมพ.ท. พิจารณาแล้วดังนี้

๓.๑ การเสนอขออนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ตามข้อ ๑ เป็นการดำเนินการตามที่ ผบ.ทร. สั่งการฯ เพื่อให้กำลังพลมีขีดสมรรถนะหรือศักยภาพมากขึ้นในการบรรลุนิติภารกิจ ทร. ตามข้อ ๒.๑ โดยปรับเพิ่มหัวข้อขีดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมินฯ ได้แก่ หัวข้อ ความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ และลักษณะท่าทางทหาร จากเดิมที่ ทร. ได้อนุมัติแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. และอนุมัติระบบขีดสมรรถนะของ ทร.แล้ว ตามข้อ ๒.๒ และ ๒.๓ รวมทั้งการปรับสัดส่วนน้ำหนักการประเมินขีดสมรรถนะเพิ่มขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ตามระดับกลุ่มการปฏิบัติงานตามชั้นยศ ซึ่งเป็นไปตามที่ กปมพ.ท. ได้มีมติเห็นชอบจากการประชุมปรับปรุง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๔ และสอดคล้องกับคุณลักษณะพึงประสงค์ทางทหารของกองทัพไทย เพื่อขับเคลื่อนงานตามภารกิจทางทหาร ซึ่งจะทำให้กำลังพล ทร. มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ ภารกิจและวิสัยทัศน์ของ ทร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นภาพลักษณ์ของความคาดหวังของประชาชน นับว่ามีความเหมาะสม จึงเห็นควรอนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร (เว้นนายทหารชั้นนายพลเรือ) นายทหารประทวน และลูกจ้างประจำ รายละเอียดตามผนวก ก และกำหนดแนวทางการประเมินฯ ตามผนวก ข โดยการประเมินผ่านระบบสนับสนุน ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRMISS)

๓.๒ การปรับปรุงแบบประเมินฯ ตามข้อ ๓.๑ กพ.ท. มีแผนชี้แจงแบบประเมินฯ ที่ได้ ปรับปรุงแล้ว ระหว่าง พ.ค. - มิ.ย.๖๒ ตามข้อ ๒.๔.๔ จึงเห็นควรให้เริ่มใช้แบบประเมินฯ ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร (เว้นนายทหารชั้นนายพลเรือ) นายทหารประทวนและ ลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.๖๒) ของปี ๖๒ เป็นต้นไป

๔. เห็นควร

๔.๑ อนุมัติปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ตามผนวก ก และแนวทางการประเมินฯ ตามผนวก ข และให้ กพ.ท. เป็นหน่วยกำกับดูแล รวมทั้ง นขต.ทร. และ หน่วยเฉพาะกิจ ทร. ประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ตามความเป็นจริงพร้อมนำผลการประเมินฯ ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี การบริหารกำลังพล และการพัฒนากำลังพล รวมทั้ง การพิจารณาขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๔.๒ ให้เริ่มใช้แบบประเมินฯ ตามข้อ ๔.๑ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของนายทหารสัญญาบัตร (เว้นนายทหารชั้นนายพลเรือ) นายทหารประทวนและลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.๖๒) ของปี ๖๒ เป็นต้นไป

๔.๓ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. กำหนดการฝึกตามคู่มือพระราชทานหลังแถว ประจำสัปดาห์ทุกครั้ง (อย่างน้อยประมาณ ๓๐ นาที) พร้อมกับอบรมกำลังพลทุกนายเกี่ยวกับความรู้ ประวัติศาสตร์ไทย สถาบันพระมหากษัตริย์ และราชสวัสดิ์ ๑๐ ประการ ซึ่งเป็นพระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ ๖ โดยกำลังพลต้องเข้ารับการฝึกฯ อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง หรือ ๑๒ ครั้งต่อวงรอบการประเมิน (๖ เดือน)

๔.๔ ยศ.ทร. จัดทำบทความเกี่ยวกับความรู้ประวัติศาสตร์ไทยและสถาบันพระมหากษัตริย์ให้กับ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. เพื่ออบรมหน้าแถวประจำทุกสัปดาห์

จึงเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ ตามข้อ ๔

พล.ร.ท.



รอง เสธ.ทร.

ประธาน กปมพ.ท.

สำเนาส่ง (บันทึกนี้พร้อมผนวก)

- นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร.

ผนวก ก
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของกองทัพเรือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๑.๑ ผู้ประเมิน.....	หมายเลขประจำตัว.....
ตำแหน่ง.....	วัน เดือน ปีรับตำแหน่ง.....
พรรค-เหล่า.....	
๑.๒ ผู้รับการประเมิน.....	หมายเลขประจำตัว.....
ตำแหน่ง.....	วัน เดือน ปีรับตำแหน่ง.....
พรรค-เหล่า.....	จำพวกงาน.....
หน้าที่และความรับผิดชอบ.....	
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ.....	

ตอนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs)

ลำดับ	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	หน่วยวัด	ระดับค่าเป้าหมาย					นน. X ผล การ ประเมิน
					๑	๒	๓	๔	๕	
รวมคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน										

หมายเหตุ ผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ งานตามยุทธศาสตร์/นโยบาย งานตามหน้าที่ อดก./อจย. และงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ เพื่อให้ครบถ้วนงานตามภารกิจ จำนวน ๕ - ๗ ตัวชี้วัดที่สำคัญ

ตอนที่ ๓ การประเมินขีดสมรรถนะ (Competency)

๓.๑ ขีดสมรรถนะหลัก (Core Competency)

ตารางมาตรฐานตามขีดสมรรถนะหลัก (Core Competency Mapping)

ตำแหน่ง อัตราชั้นยศ	ระดับค่าคาดหวังขีดสมรรถนะหลัก								
	ความจงรักภักดี	ความมีวินัย	ความกล้าหาญ	ลักษณะ ท่าทางทหาร	การทำงาน เป็นทีม	มีคุณธรรม จริยธรรม	รอบรู้เรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	มีความมุ่งมั่น ให้เกิดผลสัมฤทธิ์
น.อ.(พิเศษ)	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
น.อ.	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
น.ท.	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
น.ต.	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๔
ร.อ.	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๔
ร.ท.	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๔
พ.จ.อ.(พิเศษ)	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓
พ.จ.อ.	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓
จ.อ.	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓
ลูกจ้างประจำ	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓

หมายเหตุ หัวข้อขีดสมรรถนะหลักที่เพิ่มเติม ๔ หัวข้อ ได้แก่ ความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ และลักษณะท่าทางทหาร ได้กำหนดระดับค่าคาดหวังที่ ทร.ต้องการ กำหนดระดับ ๔ เนื่องจากเป็นหัวข้อขีดสมรรถนะหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานเพื่อบรรลุภารกิจของ ทร. ส่วนหัวข้อขีดสมรรถนะหลักเดิม ๕ หัวข้อ ระดับค่าคาดหวังเป็นไปตามที่ ทร. อนุมัติฯ ไว้เดิม

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๑. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง คุณสมบัติประจำตัว ของบุคคลที่มีความจงรักภักดี ต่อ ประเทศชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์และ หน่วย รวมทั้งต่อผู้อาวุโส	๔		ไม่มีพฤติกรรมที่ ระบุในระดับ ๓ เลย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือ มีพฤติกรรมที่ระบุใน ระดับ ๓ ไม่ชัดเจน	๑. มีความจงรักภักดีต่อระบบ อาวุโส ๒. มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ไทย และสถาบันพระมหากษัตริย์ ๓. มีความจงรักภักดีต่อหน่วย ประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๔. เข้าร่วมกิจกรรม ที่แสดงถึง ความจงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มี พฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อและมีพฤติกรรม ต่อไปนี้ ๑. เข้าร่วมเป็นกำลังพล จิตอาสาทั่วไป ๒. เป็นกำลังพลจิตอาสา เฉพาะกิจ (เช่น จิตอาสา เฉพาะกิจพระราชพิธีบรม ราชาภิเษก) ๓. เข้าร่วมกิจกรรมจิต อาสา “เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ”			

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องจัดอบรมแถวประจำสัปดาห์ของหน่วยให้กับกำลังพลทุกคน เกี่ยวกับความรู้ประวัติศาสตร์ไทย สถาบันพระมหากษัตริย์ และราชสวัสดิ์ ๑๐ ประการ ซึ่งเป็นพระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ ๖ รวมทั้งการกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวของกำลังพลทุกคน เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย กปศ.ยศ.ทร. เป็นผู้จัดทำบทความเกี่ยวกับความรู้ประวัติศาสตร์ไทยและสถาบันพระมหากษัตริย์ให้กับหน่วยเพื่อประกาศหน้าแถวเป็นประจำทุกสัปดาห์

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๒. ความมีวินัย (Discipline) หมายถึง การที่ทหารต้อง ประพฤติตามแบบธรรมเนียม ทหาร วินัยทหาร ได้แก่ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจงและ บรรดาหนังสือต่าง ๆ ที่ ผู้บังคับบัญชาได้ออกหรือได้ วางไว้เป็นหลักฐานให้ทหาร ปฏิบัติ ซึ่งรวมทั้ง ขนบธรรมเนียมและประเพณี อันดีของทหาร ทั้งที่เป็นและ ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	๔		ไม่มีพฤติกรรมที่ ระบุในระดับ ๓ เลย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือ มีพฤติกรรมที่ระบุใน ระดับ ๓ ไม่ชัดเจน	๑. ต้องยึดมั่นในระบบเกียรติ ศักดิ์ (เช่น ความซื่อสัตย์ ไม่กล่าว คำเท็จ ไม่ทำผิด และไม่ยินยอม ให้ผู้หนึ่งผู้ใดกระทำความผิด) ๒. การยึดมั่นไม่ปฏิบัติผิดวินัย ทหาร ๙ ข้อ ๓. ประพฤติตนให้สมเกียรติ ๔. การปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติ ประจำวัน (เช่น การเข้าแถว ปฏิญาณตน อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง)	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่ มี พฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมี พฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. มีพฤติกรรมความมี วินัยเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. การยึดมั่นในระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และแบบ ธรรมเนียมทหารอย่าง เคร่งครัด ๓. การเชื่อถือของ ผู้บังคับบัญชา และการ ปฏิบัติตามคำสั่งอย่าง เคร่งครัด รวมทั้งการ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ๔. เชิดชูรักษาไว้ซึ่ง เกียรติยศ และเกียรติศักดิ์ ของทหาร			

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องตรวจสอบการเข้าแถวประจำสัปดาห์ของกำลังพลทุกนายเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง และการปฏิบัติตามระบบเกียรติศักดิ์
รวมทั้งการกระทำผิดวินัยทหาร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวของกำลังพลทุกนาย เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๓. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ลักษณะจิตที่ ตระหนักถึงความน่ากลัวของ อันตรายแต่สามารถควบคุมให้ เข้าเผชิญได้ด้วยความมั่นคง สามารถเข้ารับผิดชอบและ ปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ อันตรายได้	๔		ไม่มีพฤติกรรมที่ ระบุในระดับ ๓ เลย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือ มีพฤติกรรมที่ระบุใน ระดับ ๓ ไม่ชัดเจน	๑. มีความกล้าตัดสินใจในการ กระทำที่ถูกต้อง ๒. สามารถควบคุมจิตใจให้เข้า เผชิญสถานการณ์วิกฤติได้อย่าง มั่นคง ๓. มีความกล้าตัดสินใจที่จะ ปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจที่ รับผิดชอบได้	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มี พฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมี พฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. มีความมุ่งมั่นปฏิบัติ หน้าที่ที่รับผิดชอบใน สถานการณ์วิกฤติได้ ๒. มีความกล้าหาญที่จะ ปฏิบัติทุกภารกิจ ของ ทร. ในสถานการณ์อันตรายได้ (เช่น กล้าเสี่ยงตายที่จะ บรรลุภารกิจ) ๓. สามารถปฏิบัติตาม คำสั่งผู้บังคับบัญชาในทุก สถานการณ์อันตรายได้			

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามภารกิจที่หน่วยรับผิดชอบ
ในสถานการณ์วิกฤติและเสี่ยงอันตรายได้ ตลอดจนความกล้าตัดสินใจในการกระทำที่ถูกต้อง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวของกำลังพลทุกคน เพื่อประกอบการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๔. ลักษณะท่าทางทหาร (Bearing) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความประทับใจอันเกิดจากท่าทาง อากัปกิริยาและการปฏิบัติตัวของทหาร	๔		ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน	๑. เข้ารับการฝึกตามคู่มือการฝึกพระราชทานเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง ๒. การแต่งกายและทรงผมถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร ๓. ไม่มีลักษณะท่าทางทหารที่ไม่เหมาะสม เช่น การยืนกอดดอก การยืนล้วงกระเป๋า การนั่งไขว่ห้าง ๔. ลักษณะการใช้เสียงที่เหมาะสมกับความเป็นทหาร รวมทั้งไม่ใช้คำที่ไม่สุภาพและหยาบคาย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. มีลักษณะท่าทางทหารตาม คู่มือ การ ฝึก พระราชทาน ๒. มีบุคลิกภาพทางทหารที่ดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีลักษณะถึงความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในความเป็นทหารอาชีพ			

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องกำหนดการฝึกตามคู่มือการฝึกพระราชทาน ทุกสัปดาห์ (อย่างน้อยประมาณ ๓๐ นาที) หลังแถวประจำสัปดาห์พร้อมตรวจสอบการเข้ารับการฝึกของกำลังพล เป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง หรือ ๑๒ ครั้ง ต่อวงรอบการประเมิน (๖ เดือน) รวมทั้งตรวจเครื่องแต่งกายและทรงผมที่ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร ตลอดจนการปฏิบัติตามลักษณะท่าทางทหารตามคู่มือการฝึกพระราชทาน เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินการฝึกวิชาครุทหาร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวของกำลังพลทุกนาย เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากกำลังพลเข้ารับการฝึกน้อยกว่าที่กำหนดให้หน่วยพิจารณากำหนดสถานที่และเวลาที่เหมาะสม ทำการฝึกให้ครบตามที่กำหนด (เป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง หรือ ๑๒ ครั้ง ต่อวงรอบการประเมิน)

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่าคาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับหมู่คณะภายในหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงานของตน เพื่อให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นรวมทั้งให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ และสามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๔		ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน	๑.ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ๒.ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำงานร่วมกัน ๓.ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมาย ของทีมงาน และสนับสนุนการทำงาน ของสมาชิกในทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ๔.ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๕.สามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่น เพื่อสนับสนุนงานได้ดี เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. มีส่วนทำให้ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนดไว้ ๒. มีการกระตุ้น มีศิลปะแรงจูงใจ ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ			

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๖. ความมีคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Morality) หมายถึง เป็นผู้ที่ดำรงตนเอง อยู่ในกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องในสังคมและการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ตรงไปตรงมา และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความยึดมั่นในความถูกต้อง เสนอผลงาน ให้คำชี้แนะ และข้อคิดเห็นตามความจริง รวมทั้งพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	๔		ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน	๑. มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ๒. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตามหลักกฎหมาย จริยธรรม คุณธรรม และระเบียบวินัย ๓. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่กระทำการใด ๆ ที่เสี่ยง ต่อการกระทำผิดวินัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔. มีการปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาก่อนลงมือปฏิบัติ ในกรณีที่ไม่แน่ใจว่าขัดต่อระเบียบหรือนโยบายในการทำงานหรือไม่ ๕. ไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ในปีที่ผ่านมา (มีหลักฐานจริงปรากฏ และผลการสอบสวนได้ข้อยุติ)	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ (พัฒนาหน่วยงานและ ส่งเสริมผู้อื่น) ๑. มีการเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้ดีขึ้น ๒. คอยสอดส่องดูแลป้องกัน มิให้เพื่อนร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ข้อบังคับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของ ทร.			

หมายเหตุ หัวข้อความมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งตรงกับพฤติกรรมความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ให้กำลังพลมีความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวของกำลังพลทุกนาย เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๗. ความรอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Active lifelong Learning & Knowledge ability) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในระบบหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ มีความรอบรู้ที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาการ และพัฒนาการต่าง ๆ ในขอบเขตงานของตน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ เป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ	๔		ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน	๑. แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะเรียนรู้งานที่รับผิดชอบรวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ๒. มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย อย่างต่อเนื่อง ๓. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ (ความรู้รอบรู้) ๔. มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. ผลของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ๒. สามารถเรียนรู้งานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนได้ภายในระยะเวลาอันสั้น ๓. สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง			

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
<p>๘. ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Creative & Initiative Thinking) หมายถึงเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย มีการรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ จากผู้อื่น และนำเสนอแนวคิดใหม่ ที่แตกต่างจากผู้อื่น สามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลายมิติในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ โดยผลของการมีความคิดริเริ่ม มีส่วนให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด และสามารถถ่ายทอดแนวคิดใหม่ที่ปฏิบัติได้ผลแล้วไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น</p>	๔		<p>ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย</p>	<p>มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน</p>	<p>๑. มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร</p> <p>๒. มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล</p> <p>๓. รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่จากผู้อื่น</p> <p>๔. มีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน</p>	<p>มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ</p>	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ (นวัตกรรม)</p> <p>๑. มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ บนพื้นฐานของความเหมาะสม ความมีเหตุผล และเป็นไปได้</p> <p>๒. มีการเชื่อมโยงความรู้จากหลายด้านในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ</p> <p>๓. ผลของการมีความคิดริเริ่ม มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๔. มีการถ่ายทอดแนวคิดใหม่ที่ปฏิบัติได้ผลแล้วไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น</p>			

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง (GAPs)	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๙. ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Holistic Efficiency & Commitment to Goal Achievement) หมายถึง เป็นผู้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมาย และตรงต่อเวลา มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สงบเยือกเย็น ภายใต้อคติความกดดัน มีการกระทำที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างสม่ำเสมอ และมีกำลังใจเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบริหารจัดการและทุ่มเททรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน	๔		ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน	๑. แสดงออกให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาที่กำหนด ๒. มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ ๓. ไม่แสดงความย่อท้อแม้เจอปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย ๔. พยายามคิดค้นหาแนวทางวิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. ผลของการมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ๒. ใช้ทรัพยากรบุคคลงบประมาณ และเวลา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างเหมาะสม ๓. สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของเป้าหมายได้ ๔. มีความเสียสละ ทุ่มเท และอุทิศตนในการทำงาน เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น			
รวมคะแนนประเมินสมรรถนะหลัก										

๓.๒ ขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency)

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง GAPs	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
ความรู้ (Knowledge)										
ทักษะ (Skills)										
คุณลักษณะ (Attributes)										
รวมคะแนนประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงาน										

หมายเหตุ รายการประเมิน น้ำหนัก ค่าคาดหวัง และค่านิยามของผลการประเมินระดับ ๑ - ๕ หน่วยหัวหน้าสายวิชาการ ๑๔ หน่วย ประกอบด้วย สบ.ทร. สสท.ทร. กง.ทร. สธน.ทร. กร. นย. สอ.รฝ. รฐท.กท. กรม สท.ทร. อร. อล.ทร. ชย.ทร. สพ.ทร. พธ.ทร. พร. ขส.ทร. อศ. วศ.ทร. และ ยศ.ทร. เป็นผู้จัดทำ ทบทวนและปรับปรุง

๓.๓ ขีดสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)

ตารางมาตรฐานตามระดับการบริหาร (Managerial Competency Mapping)

กลุ่มบริหาร	ระดับความคาดหวังของขีดสมรรถนะด้านการบริหาร					
	ภาวะผู้นำ	การบรรลุภารกิจ	การนำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	การบริหารทรัพยากร	ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
น.อ.พิเศษ	๔	๔	๔	๔	๔	๔
น.อ.	๔	๓	๓	๔	๓	๓
น.ท.	๓	๓	๓	๓	๓	๓

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง GAPs	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๑. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทีมงาน การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมาตรฐานและมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ	๔		ไม่แสดงความสามารถหรือพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ	๑. การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ๒. สามารถพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสอนงาน การจัดการความรู้ (Developing People) ๓. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๔. สามารถบริหารทีมงานให้มีผลงานบรรลุตามเป้าหมาย (Team Building) ๕. นำความแตกต่างระหว่างบุคคลมาเสริมพลังในการทำงาน (Leveraging Diversity)	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีความสามารถในระดับ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. ผลของภาวะผู้นำส่งผลให้ผลงานของหน่วยบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนด ๒. สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งกันในการทำงาน (Conflict Management) ๓. สามารถบริหารงานในสภาพของเหตุการณ์ที่ล่อแหลม อันตราย ไม่เป็นปกติทั่วไป มีอุบัติเหตุ หรือภาวะวิกฤติ (Crisis Leadership)			

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ให้กำลังพลที่มีลักษณะสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถบริหารทีมงานให้มีผลงานบรรลุเป้าหมายได้ รวมทั้งสามารถบริหารงานในสภาพของเหตุการณ์ที่ล่อแหลม อันตราย ไม่เป็นปกติทั่วไป มีอุบัติเหตุ หรือภาวะวิกฤติ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวของกำลังพลทุกนาย เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง GAPs	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๒. การบรรลุภารกิจ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา สามารถสร้างผลผลิต/บริการตามแผนกลยุทธ์ รวมทั้งสามารถนำนโยบายหรือแผนงานไปสู่การปฏิบัติและวิเคราะห์ประเมินค่าได้	๔		ไม่แสดงความสามารถหรือพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ	๑. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ทั้งในส่วนของตนเองและภาพรวมของหน่วย (Responsibility, Accountability) ๒. ความเชี่ยวชาญเฉพาะในงานที่ได้รับผิดชอบ (Technical Credibility) ๓. มีความเด็ดขาดแน่นอน (Decisiveness) ๔. สามารถคาดการณ์และกำหนดแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น (Risk Management) ๕. สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน โดยไม่เกิดผลกระทบจากการแก้ปัญหา (Problem Solving) ๖. สามารถถ่ายทอดนโยบายหรือแผนงานไปสู่การปฏิบัติ ๗. สามารถผลักดันให้ผลงานของหน่วยบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีความสามารถในระดับ ๕ ไม่ครบทุกข้อ	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. มีความรอบรู้เชี่ยวชาญ ผู้ร่วมงานให้ความเชื่อถือ (Authority) ๒. สามารถวิเคราะห์และประเมินผลงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ ๓. ทักษะการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ๔. สามารถผลักดันให้ผลงานของหน่วยบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนด			

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง GAPs	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๓. การนำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ (จากวิสัยทัศน์หน่วยเหนือ ประเด็น ยุทธศาสตร์ ค่านิยม หรือปัจจัยอื่น ๆ) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะ อย่างยิ่งความสามารถในการบริหาร ความสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง เพื่อสร้าง บรรยากาศการทำงานที่ทำให้เกิด ความคิดสร้างสรรค์และการสร้าง นวัตกรรม	๓		ไม่แสดงความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ระบุ ในระดับ ๓ เลย หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ	๑. สามารถคาดการณ์ เหตุการณ์ในอนาคตที่จะ ส่งผลกระทบต่อเป้าหมาย องค์กรได้ (มีวิสัยทัศน์) ๒. สามารถคิดเชื่อมโยง งานต่าง ๆ สู่เป้าหมายใน การทำงานได้ (Strategic Thinking) ๓. กระทั่งถึงผลกระทบ จากปัจจัยภายนอก (External Awareness) ๔. สามารถปรับเปลี่ยน วิธีการทำงานให้เหมาะสม กับสถานการณ์ โดยไม่ขัด ระเบียบ/หลักเกณฑ์ (Flexibility) ๕. ความสามารถในการ มุ่งมั่น/จูงใจ (Service Motivation) ให้ผู้อื่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มี ความสามารถใน ระดับ ๕ ไม่ครบ ทุกข้อ	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. ทักษะในการสร้าง ความคิดสร้างสรรค์ และ การ ส ร ้าง นวัตกรรม ๒. ผลของการนำการ เปลี่ยนแปลง มีส่วน ช่วยให้ผลงานของ หน่วยบรรลุเป้าหมาย สูงกว่าที่กำหนด			

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง GAPs	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๔. การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการอธิบาย แนะนำ และแสดงข้อเท็จจริง/แนวคิด ในการ โน้มน้าวและเจรจาต่อรองกับบุคคล/ กลุ่มคน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	๓		ไม่แสดงความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ระบุ ในระดับ ๓ เลย หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ	๑. สามารถปรับเปลี่ยน แนวคิดหรือพฤติกรรมของ ผู้ร่วมงาน ให้ไม่เป็น อุปสรรคต่อการบรรลุ เป้าหมาย โดยผู้ร่วมงาน ไม่ต่อต้าน (Influencing) ๒. สามารถสร้าง สัมพันธภาพที่ดีกับ ผู้ร่วมงาน (Partnering) ๓. มีทักษะในการสั่งการ/ พูด ที่เหมาะสม มีการ สื่อสารแบบสองทาง ผู้ฟัง สามารถเข้าใจประเด็นสำคัญ ได้ (Oral Communication) ๔. มีทักษะในการเขียน ที่สั้น กระชับ ชัดเจน ได้ใจความสำคัญ (Written Communication)	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มี ความสามารถใน ระดับ ๕ ไม่ครบ ทุกข้อ	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. สามารถเจรจา ต่อรองในลักษณะ ชนะ- ชนะ (Win - Win) เพื่อช่วยให้ ผลงานของหน่วย บรรลุตามเป้าหมาย (Negotiating) ๒. การตระหนัก สถานการณ์ทางสังคม ในองค์กร อาทิ วัฒนธรรมขององค์กร อารมณ์และความรู้สึก ของคนในองค์กร (Political Awareness)			


รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง GAPs	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๕. การบริหารทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการสรรหาและบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ พัสดุ และข้อมูลข่าวสาร ตามความคาดหวัง ของสาธารณะและนำไปสู่การบรรลุ ภารกิจของกองทัพเรือ และสามารถใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ สนับสนุนการ ตัดสินใจ	๓		ไม่แสดงความสามารถ หรือพฤติกรรมที่ระบุ ในระดับ ๓ เลย หรือ แสดงอย่างไม่ชัดเจน	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ	๑. สามารถจัดทำคำขอ และบริหารงบประมาณ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์/ แผนปฏิบัติการของ หน่วยงาน ๒. สามารถบริหารงานด้าน การบัญชีและการเงิน ได้ อย่างถูกต้องตามระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ๓. มีความเข้าใจใน หลักการบริหารทรัพยากร มนุษย์ และสามารถนำไปสู่ การปฏิบัติได้ ๔. สามารถบริหาร ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความคุ้มค่า	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มี ความสามารถใน ระดับ ๕ ไม่ครบ ทุกข้อ	มีความสามารถหรือ พฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑ สามารถบริหารงาน พัสดุ/การจัดซื้อจัด จ้าง ได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบ/ หลักเกณฑ์ ๒ สามารถใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจ			

รายการประเมิน	น้ำหนัก	ค่า คาดหวัง	ผลการประเมิน (ระดับ)					ช่องว่าง GAPs	คะแนน	นน. X คะแนน
			๑	๒	๓	๔	๕			
๖. ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	๓		<p>มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน</p> <p>มี ทักษะ การใช้ ภาษาอังกฤษต่ำกว่า ระดับ ๒</p>	<p>มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ตั้งแต่ ๖๐ - ๗๔ คะแนน</p> <p>๑. สื่อสารเป็น ภาษาอังกฤษใน สถาน การณ์ ประจำวัน เช่น การ ทักทาย ให้ข้อมูล หรือ ขอ ความ ช่วยเหลือได้</p> <p>๒. สามารถอ่าน เข้าใจข้อความหรือ คำแนะนำในการ ปฏิบัติการที่ไม่ ซับซ้อน</p> <p>๓. สามารถฟังเข้าใจ ประเด็นหลักในการ พูดที่มี ความยาวประมาณ ๔๕ วินาที หรือ ๑๕๐ คำ ได้</p> <p>๔. สามารถเขียน ประโยคง่าย ๆ ได้</p>	<p>มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ตั้งแต่ ๗๕ - ๗๙ คะแนน</p> <p>๑. สื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ในการปฏิบัติงานในความ รับผิดชอบได้</p> <p>๒. สามารถอ่านบทความทั่ว ๆ ไป ที่มีความยาว ไม่เกิน ๓๐๐ คำ เพื่อจับ ใจความสำคัญได้</p> <p>๓. สามารถเขียนสรุปจาก การฟังบรรยายที่มีความ ยาวประมาณ ๑ - ๓ นาที ได้</p> <p>๔. สามารถเข้าร่วมการ สนทนา/อภิปราย ในหัวข้อ ที่คุ้นเคยได้</p>	<p>มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ตั้งแต่ ๘๐ - ๘๔ คะแนน</p> <p>๑. สื่อสารเป็น ภาษาอังกฤษในการ ปฏิบัติงานทั่วไปได้</p> <p>๒. สามารถอ่าน ทำความเข้าใจ บทความทาง วิชาการที่มีเนื้อหาไม่ ซับซ้อนมาก</p> <p>มีความยาวไม่เกิน ๓๕๐ คำ</p> <p>๓. สามารถฟังการ บรรยายสรุป และ พูดในประเด็นที่ได้ เตรียมการมา</p> <p>๔. สามารถเขียน บทความในงานที่ เกี่ยวข้องความยาว ประมาณ ๑๕๐ คำ</p>	<p>มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ตั้งแต่ ๘๕ - ๘๙ คะแนน ขึ้นไป</p> <p>๑. สื่อสารเป็น ภาษาอังกฤษในการ บรรยายสรุปได้</p> <p>๒. สามารถอ่าน ทำความเข้าใจ บทความทางวิชาการที่ มีเนื้อหาซับซ้อน</p> <p>๓. สามารถเขียน บทความทางวิชาการที่ มีรูปแบบ (กล่าวนำ เนื้อเรื่อง สรุป) ได้ ความยาวประมาณ ๔๕๐ - ๕๐๐ คำ</p> <p>๔. สามารถสื่อสารกับ ผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษ เป็น ภาษา หลัก (Native Speaker) ได้ อย่างสมบูรณ์</p>			
รวมคะแนนประเมินสมรรถนะด้านการบริหาร										

หมายเหตุ ยศ.ทร. เป็นผู้ดำเนินการทดสอบภาษาอังกฤษกำลังพล ทร.

ตอนที่ ๔ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อเด่น.....		
ข้อด้อย.....		
ข้อเสนอแนะ	ความเหมาะสมในตำแหน่งที่บรรจุอยู่	บำเหน็จ
ข้าพเจ้าขอรับรองว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลผู้เข้าพเจ้าได้ดำเนินการด้วยความรอบคอบ ยุติธรรม ถูกต้องตามความเป็นจริงและปราศจากอคติ ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน		

ตรวจถูกต้อง
 น.อ. 
 (พงศจักร ุโรมาลย์)
 ผอ.กวป.สพพ.กพ.ทร.
 ๒๗ เม.ย.๖๒

ผนวก ข

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร.

การประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร.

การประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. เพื่อให้สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ ทร. ต้องประกอบด้วยตัวชี้วัดเคลื่อน ๒ ส่วน คือ ส่วนแรกผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล (Key Performance Indicators : KPIs) โดยเป็นการถ่ายทอดเป้าหมายของ ทร. และหน่วย ตั้งแต่ ยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์ และแผนปฏิบัติราชการ รวมทั้งนโยบาย ทร. ตามลำดับชั้น ไปสู่กำลังพลทุกนายเพื่อขับเคลื่อนงานทั้งระบบให้สำเร็จตามแผนในการบรรลุภารกิจที่รับผิดชอบ และส่วนที่สองคือ ชีตสมรรถนะ (Competency) ซึ่งกำลังพลทุกนายต้องมี โดยเฉพาะชีตสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นส่วนสำคัญ เพื่อให้กำลังพลมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจทางทหาร ได้แก่ การปกป้องและเทิดทูนสถาบัน การป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ และการช่วยเหลือประชาชน รวมทั้งการพัฒนาประเทศ โดยมีหัวข้อดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และตามความเป็นจริง รวมทั้งสามารถประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และชีตสมรรถนะของกำลังพลทุกนายได้ เพื่อให้กำลังพลมีชีตสมรรถนะหรือศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปฏิบัติภารกิจสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การให้ผลตอบแทนแก่กำลังพลได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม รวมทั้งเป็นข้อมูลในการบริหารกำลังพลและพัฒนากำลังพล ตลอดจนการพิจารณาขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๒. องค์ประกอบของการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย การประเมินฯ ๒ มิติ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานผ่านตัวชี้วัด (KPIs) และการประเมินชีตสมรรถนะ (Competency) โดยการกำหนดสัดส่วนน้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs) และชีตสมรรถนะ (Competency) ตามตำแหน่งหน้าที่และระดับกลุ่มตามชั้นยศ ซึ่งตามหลักการเจ้าหน้าที่กลุ่มระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ นายทหารประทวน - น.ต. การกำหนดสัดส่วนน้ำหนักชีตสมรรถนะต้องมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้กำลังพลกลุ่มระดับปฏิบัติการมีขีดความสามารถหรือศักยภาพในการบรรลุภารกิจทางทหาร โดยเฉพาะชีตสมรรถนะหลักหัวข้อ ความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ และลักษณะท่าทางทหาร เป็นพื้นฐานก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป ส่วนระดับผู้บังคับบัญชา ได้แก่ นายทหารชั้นยศ น.ท. - น.อ.พิเศษ สัดส่วนน้ำหนักชีตสมรรถนะจะเท่ากับหรือน้อยกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานตามยุทธศาสตร์หรือนโยบายงานตามหน้าที่หรืองานตาม อฉก./ อจย. และงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ ให้ครบถ้วนตามงานที่รับผิดชอบจึงสามารถแบ่งกลุ่มการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพล ทร. ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ลูกจ้างประจำ นายทหารประทวน - น.ต. กำหนดน้ำหนัก KPIs คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ส่วน Competency คิดเป็นร้อยละ ๗๐ เพื่อเน้นชีตสมรรถนะในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ

กลุ่มที่ ๒ นายทหารชั้นยศ น.ท. - น.อ.พิเศษ กำหนดน้ำหนัก KPIs คิดเป็นร้อยละ ๕๐ Competency คิดเป็นร้อยละ ๕๐ เพื่อเน้นทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและชีตสมรรถนะในการขับเคลื่อนงานตามภารกิจ

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การประเมินฯ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานผ่านตัวชี้วัด (KPIs) และการประเมินชีตสมรรถนะ (Competency) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการประเมินผลความสำเร็จของงานเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าของงานว่า ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ดีเพียงใด โดยประเมินผลผ่านตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละตำแหน่งงานที่ได้รับการถ่ายทอดมาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของ ทร. ลงไปสู่ระดับ นขต.ทร. ตามลำดับชั้นจนถึงระดับบุคคล

ในการพิจารณาตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมาย ผู้ที่ปฏิบัติงานหรือผู้รับการประเมินกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินได้เห็นชอบและตกลงร่วมกันไว้ จะอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลงานหรือหลักฐานที่บ่งชี้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ หรือผลสัมฤทธิ์ ซึ่งอาจพิจารณาได้หลายประเภท เช่น ประเภทที่มุ่งเน้นปริมาณงาน ประเภทที่มุ่งเน้นคุณภาพงาน ประเภทที่มุ่งเน้นเวลาทำงานสำเร็จหรือทันเวลา และประเภทที่มุ่งเน้นความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ซึ่งการประเมินผลสำเร็จตามตัวชี้วัดนี้จะแตกต่างกันไปตามประเภทของตัวชี้วัด ดังนี้

ประเภทตัวชี้วัดผลงาน	แนวทางการพิจารณากำหนดตัวชี้วัด
ปริมาณงาน	จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำสำเร็จ
คุณภาพงาน	ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน
ความทันเวลา	เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเร็วหรือล่าช้ากว่าที่กำหนด
ความประหยัด/ความคุ้มค่า	การประหยัดการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน

การกำหนดค่าเป้าหมาย สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs) แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	ค่าเป้าหมาย	หมายเหตุ
ระดับ ๑	ระดับต่ำกว่ามาตรฐานมากแต่ยอมรับได้	งานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดมาก
ระดับ ๒	ระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	งานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด
ระดับ ๓	ระดับมาตรฐาน	งานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
ระดับ ๔	ระดับสูงกว่ามาตรฐาน	งานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด
ระดับ ๕	ระดับสูงกว่ามาตรฐานมาก	งานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดมาก

๒.๒ การประเมินขีดสมรรถนะ

เป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงาน หรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อันเป็นการพิจารณาว่าในการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งขีดสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน คือ ขีดสมรรถนะหลัก ขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และขีดสมรรถนะด้านการบริหาร โดยขีดสมรรถนะในแต่ละด้าน กำหนดผลการประเมิน (ระดับ) ไว้ ๕ ระดับ ตั้งแต่ระดับ ๑ จนถึงระดับ ๕ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๒.๑ ขีดสมรรถนะหลัก หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐาน ที่กำลังพลทุกคนใน ทร. ต้องมี ซึ่งเป็นสมรรถนะที่กำหนดโดยการวิเคราะห์ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์และพันธกิจ สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคนให้เป็นไปในทิศทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามภารกิจ เดิมหัวข้อขีดสมรรถนะหลักมี ๕ หัวข้อ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความมีคุณธรรมจริยธรรม ความรอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเพิ่มเติม ๔ หัวข้อ ได้แก่ ความจงรักภักดี ความมีวินัย ความกล้าหาญ และลักษณะท่าทางทหาร เพื่อให้กำลังพลมีขีดความสามารถในการปฏิบัติภารกิจของ ทร. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการประเมิน

ต้องใช้วิชาครุฑหารเป็นเกณฑ์ประเมิน โดยกำลังพลต้องเข้ารับการฝึกตามคู่มือพระราชทาน และการเข้าแถวประจำสัปดาห์เพื่อรับฟังความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง รวมทั้งต้องเข้าร่วมกิจกรรมแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งข้อขัดสมรรถนะหลัก ทั้งหมด ๔ หัวข้อ ประกอบด้วย

ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์และหน่วย รวมทั้งต่อผู้อาวุโส

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความจงรักภักดี
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	๑. มีความจงรักภักดีต่อระบบอาวุโส ๒. มีความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ไทย และสถาบันพระมหากษัตริย์ ๓. มีความจงรักภักดีต่อหน่วย ประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๔. เข้าร่วมกิจกรรม ที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อและมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. เข้าร่วมเป็นกำลังพลจิตอาสาทั่วไป ๒. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา “เราทำความ ดี ด้วยหัวใจ” ๓. เป็นกำลังพลจิตอาสาเฉพาะกิจ (เช่น จิตอาสาเฉพาะกิจพระราชพิธีบรมราชาภิเษก) ๔. เข้ารับการอบรมหลักสูตร จิตอาสาพระราชทาน

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องจัดอบรมแถวประจำสัปดาห์ของหน่วยให้กับกำลังพลทุกคน เกี่ยวกับความรู้ประวัติศาสตร์ไทย สถาบันพระมหากษัตริย์ และราชสวัสดิ์ ๑๐ ประการ ซึ่งเป็นพระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ ๖ (กปศ.ยศ.ทร. เป็นผู้จัดทำบทความเกี่ยวกับความรู้ประวัติศาสตร์ไทยและสถาบันพระมหากษัตริย์ให้กับหน่วยเพื่อประกาศหน้าแถวเป็นประจำทุกสัปดาห์) รวมทั้งการกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวของกำลังพลทุกคน เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความมีวินัย (Discipline) หมายถึง การที่ทหารต้องประพฤติตามแบบธรรมเนียมทหาร วินัย ทหาร ได้แก่ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจงและบรรดาหนังสือต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาได้ออกหรือได้วางไว้เป็นหลักฐานให้ทหารปฏิบัติ ซึ่งรวมทั้งขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีของทหาร ทั้งที่เป็นและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความมีวินัย
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	๑. ต้องยึดมั่นในระบบเกียรติศักดิ์ (เช่น ความซื่อสัตย์ ไม่กล่าวคำเท็จ ไม่ทำผิดและไม่ยินยอมให้ผู้หนึ่งผู้ใดกระทำความผิด) ๒. การยึดมั่นไม่ปฏิบัติผิดวินัยทหาร ๙ ข้อ ๓. ประพฤติตนให้สมเกียรติ ๔. การปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติประจำวัน (เช่น การเข้าแถวปฏิญาณตน อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง)

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความมีวินัย
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อและมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. มีพฤติกรรมความมีวินัยเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. การยึดมั่นในระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ๓. การเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา และการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด รวมทั้งการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ๔. เชิดชูรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ และเกียรติศักดิ์ของทหาร

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องตรวจสอบการเข้าแถวประจำสัปดาห์ของกำลังพลทุกนายเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง และการปฏิบัติตามระบบเกียรติศักดิ์ รวมทั้งการกระทำผิดวินัยทหาร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวของกำลังพลทุกนาย เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง ลักษณะจิตที่ตระหนักถึงความน่ากลัวของอันตรายแต่สามารถควบคุมให้เข้าเผชิญได้ด้วยความมั่นคง สามารถเข้ารับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์อันตรายได้

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความกล้าหาญ
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	๑. มีความกล้าตัดสินใจในการกระทำที่ถูกต้อง ๒. สามารถควบคุมจิตใจให้เข้าเผชิญสถานการณ์วิกฤติได้อย่างมั่นคง ๓. มีความกล้าตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ตามภารกิจที่รับผิดชอบได้
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อและมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในสถานการณ์วิกฤติได้ ๒. มีความกล้าหาญที่จะปฏิบัติทุกภารกิจ ของ ทร. ในสถานการณ์อันตรายได้ (เช่น กล้าเสี่ยงตายที่จะบรรลุมิติดำเนินการ) ๓. สามารถปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาในทุกสถานการณ์อันตรายได้

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาตามภารกิจที่หน่วยรับผิดชอบ ในสถานการณ์วิกฤติ และเสี่ยงอันตรายได้ ตลอดจนความกล้าตัดสินใจในการกระทำที่ถูกต้อง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวของกำลังพลทุกนาย เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลักษณะท่าทางทหาร (Bearing) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เกิดความประทับใจอันเกิดจากท่าทาง อากัปกิริยาและการปฏิบัติตัวของทหาร

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมลักษณะท่าทางทหาร
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	๑. เข้ารับการฝึกตามคู่มือการฝึกพระราชทานเป็นประจำ อย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมลักษณะท่าทางทหาร
	๒. การแต่งกายและทรงผมถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร ๓. ไม่มีลักษณะท่าทางทหารที่ไม่เหมาะสม เช่น การยื่นกอดอก การยื่นลิ้นงูกระเป่า การนั่งไขว่ห้าง ๔. ลักษณะการใช้เสียงที่เหมาะสมกับความเป็นทหาร รวมทั้งไม่ใช้คำที่ไม่สุภาพ และหยาบคาย
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อและมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. มีลักษณะท่าทางทหารตามคู่มือการฝึกพระราชทาน ๒. มีบุคลิกภาพทางทหารที่ดีเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีลักษณะถึงความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในความเป็นทหารอาชีพ

หมายเหตุ นขต.ทร. และหน่วยเฉพาะกิจ ทร. ต้องกำหนดการฝึกตามคู่มือการฝึกพระราชทาน ทุกสัปดาห์ (อย่างน้อยประมาณ ๓๐ นาที) หลังแถวประจำสัปดาห์พร้อมตรวจสอบการเข้ารับการฝึกของกำลังพลเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง หรือ ๑๒ ครั้ง ต่อวงรอบการประเมิน (๖ เดือน) รวมทั้งตรวจเครื่องแต่งกายและทรงผมที่ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร ตลอดจนการปฏิบัติตามลักษณะท่าทางทหารตามคู่มือการฝึกพระราชทาน เพื่อให้สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินการฝึกวิชาครุทหาร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวของกำลังพลทุกนาย เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากกำลังพลเข้ารับการฝึกน้อยกว่าที่กำหนดให้หน่วยพิจารณากำหนดสถานที่และเวลาที่เหมาะสม ทำการฝึกให้ครบตามที่กำหนด (เป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง หรือ ๑๒ ครั้ง ต่อปี)

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับหมู่คณะภายในหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงานของตน เพื่อให้บรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นรวมทั้งให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างเต็มที่ และสามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือ มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	๑. ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ๒. ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาในการทำงานร่วมกัน ๓. ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายของทีมงาน และสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในทีมงานอย่างสม่ำเสมอ ๔. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น ๕. สามารถติดต่อประสานงานกับผู้อื่น เพื่อสนับสนุนงานได้ดี เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. มีส่วนทำให้ผลงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนดไว้ ๒. มีการกระตุ้น มีศิลปะ แรงจูงใจ ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ

ความมีคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Morality) หมายถึง เป็นผู้ที่ดีารงตนเองอยู่ในกฎเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องในสังคมและการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ตรงไปตรงมา และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความยึดมั่นในความถูกต้อง เสนอผลงานให้คำชี้แนะ และขอคิดเห็นตามความจริง รวมทั้งพร้อมที่จะปกป้องผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความมีคุณธรรมจริยธรรม
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือ มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ๒. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม คุณธรรม และระเบียบวินัย ๓. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ไม่กระทำการใด ๆ ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดวินัย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ๔. มีการปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาก่อนลงมือปฏิบัติ ในกรณีที่ไม่แน่ใจว่าขัดต่อระเบียบหรือนโยบายในการทำงานหรือไม่ ๕. ไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยในปีที่ประเมินผลงาน (มีหลักฐานจริงปรากฏ และผลการสอบสวนได้ข้อยุติ)
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ (พัฒนาหน่วยงานและ ส่งเสริมผู้อื่น)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีการเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานให้ดีขึ้น ๒. คอยสอดส่องดูแลป้องกันมิให้เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ข้อบังคับที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของ ทร.

ความรอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Active lifelong Learning & Knowledge ability) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในระบบหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ มีความรอบรู้ที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วิทยาการ และพัฒนาการต่าง ๆ ในขอบเขตงานของตน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้ เป็นผู้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความรอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	<ol style="list-style-type: none"> ๑. แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ รวมทั้งงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ๒. มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการค้นคว้าหาความรู้เพื่อทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ (ความรอบรู้) ๔. มีการนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานจริง
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความรอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
	๑. ผลของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ๒. สามารถเรียนรู้งานที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนได้ ภายในระยะเวลาอันสั้น ๓. สามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ (Creative & Initiative Thinking) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย มีการรับฟังแนวคิดใหม่ ๆ จากผู้อื่นและนำเสนอแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากผู้อื่น สามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลายมิติในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ โดยผลของการมีความคิดริเริ่ม มีส่วนให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด และสามารถถ่ายทอดแนวคิดใหม่ ที่ปฏิบัติได้ผลแล้วไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	๑. มีความกระตือรือร้นในการศึกษางานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร ๒. มีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ๓. รับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่จากผู้อื่น ๔. มีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงาน
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อ และมีพฤติกรรมต่อไปนี้ (นวัตกรรม) ๑. มีการนำเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ บนพื้นฐานของความเหมาะสม ความมีเหตุผล และเป็นไปได้ ๒. มีการเชื่อมโยงความรู้จากหลายด้านในการคิดสิ่งใหม่ ๆ ๓. ผลของการมีความคิดริเริ่ม มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ๔. มีการถ่ายทอดแนวคิดใหม่ที่ปฏิบัติได้ผลแล้วไปสู่บุคคลหรือหน่วยงานอื่น

ความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (Holistic Efficiency & Commitment to Goal Achievement) หมายถึง เป็นผู้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายและตรงต่อเวลา มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้สงบ เยือกเย็น ภายใต้อารมณ์กดดัน มีการกระทำที่เป็นเหตุเป็นผลอย่างสม่ำเสมอ และมีกำลังใจเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบริหารจัดการและทุ่มเททรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์
ระดับ ๑	ไม่มีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย
ระดับ ๒	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ หรือมีพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ ไม่ชัดเจน
ระดับ ๓	๑. แสดงออกให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลตามเวลาที่กำหนด ๒. มีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ ๓. ไม่แสดงความย่อท้อแม้เจอปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย ๔. พยายามคิดค้นหาแนวทาง วิธีการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์
ระดับ ๔	มีพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีพฤติกรรมในระดับที่ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ครบทุกข้อและมีพฤติกรรมต่อไปนี้ ๑. ผลของการมีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีส่วนช่วยให้ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ๒. ใช้ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และเวลา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้อย่างเหมาะสม ๓. สามารถกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของเป้าหมายได้ ๔. มีความเสียสละ ทุ่มเท และอุทิศตนในการทำงาน เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น

ระดับความคาดหวังของขีดสมรรถนะหลักของ ทร. โดยแบ่งความสำคัญตามขั้นยศที่ต้องมี ตามตารางมาตรฐานตามขีดสมรรถนะหลัก (Core Competency Mapping) ดังนี้

ตำแหน่ง อัตราชั้นยศ	ระดับค่าคาดหวังขีดสมรรถนะหลัก								
	ความจงรักภักดี	ความมีวินัย	ความกล้าหาญ	ลักษณะท่าทางทหาร	การทำงานเป็นทีม	มีคุณธรรมจริยธรรม	รอบรู้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	มีความมุ่งมั่นให้เกิดผลสัมฤทธิ์
น.อ.พิเศษ	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
น.อ.	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
น.ท.	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
น.ต.	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๔
ร.อ.	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๔
ร.ท.	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๔
พ.จ.อ.(พิเศษ)	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓
พ.จ.อ.	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓
จ.อ.	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓
ลูกจ้างประจำ	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓

๒.๒.๒ ขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) รวมทั้งความรู้เฉพาะสายงานที่จำเป็น ซึ่งเป็นขีดสมรรถนะที่ผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ ทร. ได้อนุมัติให้กำหนดกลุ่มงาน (Job Family) ของระบบขีดสมรรถนะเป็น ๑๙ สายวิทยาการ ได้แก่ การสารบรรณ การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ การเงิน พระธรรมนุญ การปฏิบัติทางเรือ การปฏิบัติการนาวิกโยธิน การปฏิบัติการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง การดุริยางค์ การสารวัตร วิศวกรรมทางเรือและอากาศยาน วิศวกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ วิศวกรรมโยธา การสรรพาวุธ การพลาดิการ การแพทย์ การขนส่ง การอุทกศาสตร์ การวิทยาศาสตร์ และการศึกษา โดยหัวหน้าสายวิทยาการได้จัดทำขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงานและกำหนดค่าคาดหวังให้เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของ ทร.แล้ว ซึ่งการกำหนดระดับขีดสมรรถนะแต่ละสายวิทยาการ ได้กำหนดตามที่ ทร.อนุมัติระบบขีดสมรรถนะของ ทร. รายละเอียดตามบันทึก กพ.ทร. ด่วน ที่

กท ๐๕๐๓/๖๑๓๖ ลง ๒๕ ต.ค.๕๙ ในการนี้ ขอกำหนดตัวอย่าง การกำหนดระดับขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงานของสายวิทยาการสารบรรณ จำพวกการสารบรรณ ได้แก่หัวข้อ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ดังนี้

หัวข้อความรู้เกี่ยวกับการสารบรรณ

ระดับ	ความรู้เกี่ยวกับการสารบรรณ
๑	มีความรู้ภาษาไทย ระเบียบสำนักนายกา กฏ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความรู้ความเข้าใจในสายงานการเสนอหนังสือของ ทร.ในระดับขั้นพื้นฐาน
๒	มีความรู้ภาษาไทย ระเบียบสำนักนายกา กฏ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความรู้ความเข้าใจในสายงานการเสนอหนังสือของ ทร.ในระดับขั้นปฏิบัติงาน (หลักสูตรนายทหารสารบรรณชั้นนายเรือ)
๓	มีความรู้ภาษาไทย ระเบียบสำนักนายกา กฏ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความรู้ความเข้าใจในสายงานการเสนอหนังสือของ ทร.ในระดับขั้นพัฒนา (หลักสูตรนายทหารสารบรรณชั้นนายนาวา)
๔	มีความรู้ภาษาไทย ระเบียบสำนักนายกา กฏ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความรู้ความเข้าใจในสายงานการเสนอหนังสือของ ทร.ในระดับระดับขั้นสูง (หลักสูตรนายทหารสารบรรณชั้นนายนาวา)
๕	มีความรู้ภาษาไทย ระเบียบสำนักนายกา กฏ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และความรู้ความเข้าใจในสายงานการเสนอหนังสือของ ทร.ในระดับขั้นผู้เชี่ยวชาญ

หัวข้อทักษะการเขียนหนังสือราชการ

ระดับ	ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๑	รู้ เข้าใจหลักการพื้นฐานในการเขียนหนังสือราชการชนิดต่าง ๆ สามารถวิเคราะห์แยกชนิดของหนังสือราชการ และเลือกใช้ชนิดหนังสือราชการให้เหมาะสมกับเรื่องที่จะเขียนได้
๒	ร่างหนังสือราชการอย่างง่าย ๆ ได้ (สอนงาน/ศึกษาด้วยตนเอง)
๓	เขียนหนังสือราชการได้ถูกต้องตามหลักการเขียนหนังสือราชการ และสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง และแนวทางปฏิบัติของสำนักนายกรัฐมนตรี, กท. และ ทร. (สอนงาน/ศึกษาด้วยตนเอง)
๔	ตรวจ แก้ไขร่างหนังสือราชการของกรมฝ่ายอำนวยการให้ถูกต้องเรียบร้อย พร้อมให้ผู้บังคับบัญชาการระดับสูงของ ทร.ลงนาม รวมทั้งสามารถให้คำอธิบายและคำแนะนำในการตรวจแก้ไขแก่ผู้ร่วมงานได้ (สอนงาน/ศึกษาด้วยตนเอง)
๕	ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นแก่ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานต่าง ๆ ใน ทร. รวมทั้งสามารถให้การอบรมถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับได้ (สอนงาน/ศึกษาด้วยตนเอง)

หัวข้อคุณลักษณะความละเอียดรอบคอบ

ระดับ	คุณลักษณะความละเอียดรอบคอบ
๑	มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ถูกต้อง ชัดเจน เรียบร้อย ปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฏ ระเบียบ และข้อบังคับที่กำหนดไว้ รวมทั้งดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีการตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีคุณภาพดี รวมทั้งทราบบมาตรฐานของงานในรายละเอียด เพื่อให้การ

ระดับ	คุณลักษณะความละเอียดรอบคอบ
	ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้อง
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องทั้งของตนเอง และผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนตามอำนาจหน้าที่ โดยอ้างอิงมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนว่าปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้หรือไม่ รวมทั้งให้ความเห็นและคำแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่กำหนดไว้ เพื่อความถูกต้องของงาน
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพของข้อมูล แผนงาน โครงการ และการปฏิบัติงานโดยละเอียด รวมทั้งความก้าวหน้าของแผนงาน โครงการตามที่กำหนดไว้ระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่ขาด และกำกับดูแลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ หรือผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

ระดับความคาดหวังของขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงานของสายวิชาการ
 สารบรรณ จำพวกการสารบรรณ โดยแบ่งความสำคัญตามชั้นยศที่ต้องมี ตามตารางดังนี้

ตำแหน่ง อัตราชั้นยศ	ระดับค่าคาดหวังขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน		
	ความรู้	ทักษะ	คุณลักษณะ
น.อ.พิเศษ	๔	๔	๔
น.อ.	๔	๔	๔
น.ท.	๔	๔	๔
น.ต.	๔	๓	๔
ร.อ.	๓	๓	๓
ร.ท.	๓	๓	๓
พ.จ.อ.(พิเศษ)	๓	๒	๓
พ.จ.อ.	๒	๒	๓
จ.อ.	๒	๑	๒

๒.๒.๓ ขีดสมรรถนะด้านการบริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะด้านการบริหาร ซึ่งเป็นขีดสมรรถนะที่ผู้บริหารทุกระดับต้องมี (น.ท.- น.อ.พิเศษ) เพื่อให้สามารถบริหารหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่ง กพ.ทร. และ ยศ.ทร. เป็นหน่วยรับผิดชอบในการกำหนดขีดสมรรถนะด้านการบริหาร ได้กำหนดไว้ ๖ ประการ ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ การบริหารทีมงาน การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมาตรฐานและมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมภาวะผู้นำ
ระดับ ๑	ไม่แสดงความสามารถหรือพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ ๒	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๓	๑. การรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ๒. สามารถพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ เช่น การสอนงาน การจัดการความรู้ (Developing People)

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมภาวะผู้นำ
	๓. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๔. สามารถบริหารทีมงาน ให้มีผลงานบรรลุตามเป้าหมาย (Team Building) ๕. นำความแตกต่างระหว่างบุคคลมาเสริมพลังในการทำงาน (Leveraging Diversity)
ระดับ ๔	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีความสามารถในระดับ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. ผลของภาวะผู้นำส่งผลให้ผลงานของหน่วยบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนด ๒. สามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งกันในการทำงาน (Conflict Management) ๓. สามารถบริหารงานในสภาพของเหตุการณ์ที่ล่อแหลม อันตราย ไม่เป็นปกติทั่วไป มีอุบัติภัย หรือภาวะวิกฤติ (Crisis Leadership)

การบรรลุภารกิจ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา สามารถสร้างผลผลิต/บริการตามแผนกลยุทธ์ฯ รวมทั้งสามารถนำนโยบายหรือแผนงานไปสู่การปฏิบัติและวิเคราะห์ประเมินค่าได้

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมการบรรลุภารกิจ
ระดับ ๑	ไม่แสดงความสามารถหรือพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ ๒	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๓	๑. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ทั้งในส่วนของตนเองและภาพรวมของหน่วย (Responsibility, Accountability) ๒. ความเชี่ยวชาญเฉพาะในงานที่รับผิดชอบ (Technical Credibility) ๓. มีความเด็ดขาดแน่นอน (Decisiveness) ๔. สามารถคาดการณ์และกำหนดแนวทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น (Risk Management) ๕. สามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน โดยไม่เกิดผลกระทบจากการแก้ปัญหา (Problem Solving) ๖. สามารถถ่ายทอดนโยบายหรือแผนงานไปสู่การปฏิบัติ ๗. สามารถผลักดันให้ผลงานของหน่วยบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
ระดับ ๔	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีความสามารถในระดับ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ ผู้ร่วมงานให้ความเชื่อใจ (Authority) ๒. สามารถวิเคราะห์และประเมินผลงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ ๓. ทักษะการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ๔. สามารถผลักดันให้ผลงานของหน่วยบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนด

การนำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ (จากวิสัยทัศน์หน่วยเหนือ ประเด็นยุทธศาสตร์ ค่านิยม หรือปัจจัยอื่น ๆ) แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถในการบริหารความสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมการนำการเปลี่ยนแปลง
ระดับ ๑	ไม่แสดงความสามารถหรือพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ ๒	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๓	๑. สามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายองค์กรได้ (มีวิสัยทัศน์) ๒. สามารถคิดเชื่อมโยงงานต่าง ๆ สู่เป้าหมายในการทำงานได้ (Strategic Thinking) ๓. การตระหนักถึงผลกระทบจากปัจจัยภายนอก (External Awareness) ๔. สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยไม่ขัดระเบียบ/หลักเกณฑ์ (Flexibility) ๕. ความสามารถในการโน้มน้าว/จูงใจ (Service Motivation) ให้ผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลง
ระดับ ๔	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีความสามารถในระดับ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. ทักษะในการสร้างความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม ๒. ผลของการนำการเปลี่ยนแปลง มีส่วนช่วยให้ผลงานของหน่วยบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนด

การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง ความสามารถในการอธิบาย แนะนำ และแสดงข้อเท็จจริง/แนวคิด ในการโน้มน้าวและเจรจาต่อรองกับบุคคล/กลุ่มคน ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น
ระดับ ๑	ไม่แสดงความสามารถหรือพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ ๒	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๓	๑. สามารถปรับเปลี่ยนแนวคิดหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมาย โดยผู้ร่วมงานไม่ต่อต้าน (Influencing) ๒. สามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน (Partnering) ๓. มีทักษะในการสั่งการ/พูด ที่เหมาะสม มีการสื่อสารแบบสองทาง ผู้ฟังสามารถเข้าใจประเด็นสำคัญได้ (Oral Communication) ๔. มีทักษะในการเขียนที่สั้น กระชับรัด ชัดเจน ได้ใจความสำคัญ (Written Communication)

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมการทำงานร่วมกับผู้อื่น
ระดับ ๔	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีความสามารถในระดับ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. สามารถเจรจาต่อรองในลักษณะชนะ - ชนะ (Win - Win) เพื่อช่วยให้ผลงานของหน่วยบรรลุตามเป้าหมาย (Negotiating) ๒. การตระหนักสถานการณ์ทางสังคมในองค์กร อาทิ วัฒนธรรมขององค์กร อารมณ์และความรู้สึกของคนในองค์กร (Political Awareness)

การบริหารทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการสรรหาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ พัสดุ และข้อมูลข่าวสาร ตามความคาดหวังของสาธารณะและนำไปสู่การบรรลุภารกิจของกองทัพเรือ และสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สนับสนุนการตัดสินใจ

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมการบริหารทรัพยากร
ระดับ ๑	ไม่แสดงความสามารถหรือพฤติกรรมที่ระบุในระดับ ๓ เลย หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับ ๒	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๓	๑. สามารถจัดคำขอและบริหารงบประมาณ ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์/แผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน ๒. สามารถบริหารงานด้านการบัญชีและการเงิน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ ๓. มีความเข้าใจในหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ ๔. สามารถบริหารทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความคุ้มค่า
ระดับ ๔	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ แต่มีความสามารถในระดับ ๕ ไม่ครบทุกข้อ
ระดับ ๕	มีความสามารถหรือพฤติกรรมในระดับ ๓ ครบทุกข้อ และมี ๑. สามารถบริหารงานพัสดุ/การจัดซื้อจัดจ้าง ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ/หลักเกณฑ์ ๒. สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ โดยใช้คะแนนจากการทดสอบ ALCPT หรือ ECL

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
ระดับ ๑	มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน - มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษต่ำกว่าระดับ ๒
ระดับ ๒	มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ตั้งแต่ ๖๐ - ๗๔ คะแนน ๑. สื่อสารเป็นภาษาอังกฤษในสถานการณ์ประจำวัน เช่น การทักทาย ให้ข้อมูลหรือขอความช่วยเหลือได้ ๒. สามารถอ่านเข้าใจข้อความหรือคำแนะนำในการปฏิบัติการณ์ที่ไม่ซับซ้อน ๓. สามารถฟังเข้าใจประเด็นหลักในการพูดที่มีความยาวประมาณ ๔๕ วินาที

ระดับขีดสมรรถนะ	พฤติกรรมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
	หรือ ๑๕๐ คำ ได้ ๔. สามารถเขียนประโยคง่าย ๆ ได้
ระดับ ๓	มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ตั้งแต่ ๗๕ - ๗๙ คะแนน ๑. สื่อสารเป็นภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ ๒. สามารถอ่านบทความทั่ว ๆ ไป ที่มีความยาวไม่เกิน ๓๐๐ คำ เพื่อจับใจความสำคัญได้ ๓. สามารถเขียนสรุปจากการฟังบรรยายที่มีความยาวประมาณ ๑ - ๓ นาทีได้ ๔. สามารถเข้าร่วมการสนทนา/อภิปราย ในหัวข้อที่คุ้นเคยได้
ระดับ ๔	มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ตั้งแต่ ๘๐ - ๘๔ คะแนน ๑. สื่อสารเป็นภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานทั่วไปได้ ๒. สามารถอ่านทำความเข้าใจบทความทางวิชาการที่มีเนื้อหาไม่ซับซ้อนมาก มีความยาวไม่เกิน ๓๕๐ คำ ๓. สามารถฟังการบรรยายสรุป และพูดในประเด็นที่ได้เตรียมการมา ๔. สามารถเขียนบทความในงานที่เกี่ยวข้องกับความยาวประมาณ ๑๕๐ คำ
ระดับ ๕	มีคะแนน ALCPT หรือ ECL ตั้งแต่ ๘๕ คะแนน ขึ้นไป ๑. สื่อสารเป็นภาษาอังกฤษในการบรรยายสรุปได้ ๒. สามารถอ่านทำความเข้าใจบทความทางวิชาการที่มีเนื้อหาซับซ้อน ๓. สามารถเขียนบทความทางวิชาการที่มีรูปแบบ (กล่าวนำ เนื้อเรื่อง สรุป) ได้ ความยาวประมาณ ๔๕๐ - ๕๐๐ คำ ๔. สามารถสื่อสารกับผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก (Native Speaker) ได้อย่างสมบูรณ์

หมายเหตุ ยศ.ทร. เป็นหน่วยรับผิดชอบการทดสอบภาษาอังกฤษให้กับกำลังพล ทร.

ระดับความคาดหวังของขีดสมรรถนะด้านการบริหารของ ทร. ตั้งแต่ชั้นยศ น.ท. ขึ้นไป ที่ต้องมี ตามตารางมาตรฐานตามระดับการบริหาร (Managerial Competency Mapping) ดังนี้

กลุ่มบริหาร	ระดับความคาดหวังของขีดสมรรถนะด้านการบริหาร					
	ภาวะผู้นำ	การบรรลุภารกิจ	การนำการเปลี่ยนแปลง	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	การบริหารทรัพยากร	ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ
น.อ.พิเศษ	๔	๔	๔	๔	๔	๔
น.อ.	๔	๓	๓	๔	๓	๓
น.ท.	๓	๓	๓	๓	๓	๓

๓. แนวทางการประเมิน

จากองค์ประกอบของการประเมินฯ ตามข้อ ๒ สามารถสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำลังพลของ ทร. ตามกลุ่มที่กำหนด ตามสัดส่วนน้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานและขีดสมรรถนะ ได้ดังนี้

มิติการประเมิน	กลุ่มที่ ๑ (ลูกจ้างประจำ นายทหารประทวน - น.ต.)	กลุ่มที่ ๒ (น.ท. - น.อ.พิเศษ)
การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตัวชี้วัด : KPIs)		
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน งานตามยุทธศาสตร์/นโยบาย งานตามหน้าที่ (ตาม อดก.) งานที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๕๐
การประเมินขีดสมรรถนะ (Competency)		
	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๕๐
ขีดสมรรถนะหลัก	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๓๐
ขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๑๐
ขีดสมรรถนะด้านการบริหาร	-	ร้อยละ ๑๐

หมายเหตุ การประเมินขีดสมรรถนะด้านการบริหารจะทำการประเมินเฉพาะนายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ น.ท. - น.อ.พิเศษ

๔. กำหนดวงรอบและวิธีการประเมิน ตามอนุผนวก ๑

๔.๑ กำหนดวงรอบการประเมินฯ เพื่อให้สอดคล้องกับห้วงเวลาการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้เป็นจำนวน ๒ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ ดังนี้

๔.๑.๑ การประเมินวงรอบที่ ๑ (ต.ค. - มี.ค.) เริ่มวงรอบการประเมินตั้งแต่ ๑ ต.ค. กำหนดส่งผลการประเมินภายใน ๑๕ ก.พ.

๔.๑.๒ การประเมินวงรอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.) เริ่มวงรอบการประเมินตั้งแต่ ๑ เม.ย. กำหนดส่งผลการประเมินภายใน ๑๕ ส.ค.

๔.๒ วิธีการประเมินแต่ละวงรอบ ตามผังขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ดังนี้

๔.๒.๑ ต้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย รวมถึงหลักฐานที่บ่งชี้หรือสะท้อนความสำเร็จของงาน อย่างเป็นทางการ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะงาน ในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลให้ใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน หรืออาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีอื่นที่เหมาะสมเพิ่มเติมได้ พร้อมทั้งระบุพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่คาดหวัง ซึ่งการกำหนดข้อตกลงนี้ ถือเป็นคำรับรองการปฏิบัติงานรายบุคคลของกำลังพลที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลเมื่อสิ้นสุดวงรอบการประเมิน

๔.๒.๒ ระหว่างวงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกำกับดูแลติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และมีพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นไปตามความคาดหวัง ตามคำรับรองการปฏิบัติงานที่ตกลงกันไว้ตั้งแต่ต้นวงรอบการประเมิน

๔.๒.๓ สิ้นสุดวงรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินรวบรวมหลักฐานการปฏิบัติงานเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองที่ได้ทำไว้ตั้งแต่ต้นวงรอบการประเมิน เสนอต่อผู้ประเมิน ส่วนผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน โดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม

การปฏิบัติงานหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคลต่อไป

๔.๓ การแจ้งผลการประเมิน หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังผลของ ทร. ในแต่ละวงรอบแล้ว ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมินรับทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบฟอร์มการรับทราบผลการประเมิน รายละเอียดตามอนุผนวก ๒ กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการในสังกัดเดียวกันอย่างน้อย ๑ นาย ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว ทั้งนี้การแจ้งผลการประเมินควรให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และมีเป้าหมายอยู่ที่การปรับปรุงพัฒนาผู้รับการประเมินทั้งในการปฏิบัติงานและการให้การสนับสนุนหรือเพิ่มพูนสมรรถนะของผู้รับการประเมิน

๕. การกำหนดผู้ประเมิน

๕.๑ ผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเหนือกว่าผู้รับการประเมิน และปฏิบัติงานในสายงาน หรือสายการบังคับบัญชาเดียวกัน จำนวน ๒ คน

๕.๒ ผู้ประเมินขีดสมรรถนะ ได้แก่

- ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งเหนือกว่าผู้รับการประเมิน และปฏิบัติงานในสายงาน หรือสายการบังคับบัญชาเดียวกัน จำนวน ๒ คน

- เพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ผู้ที่ส่งมอบผลงานให้ผู้รับการประเมินมาปฏิบัติงาน หรือผู้ที่ผู้รับการประเมินส่งมอบผลงานให้ จำนวน ๒ คน

- เพื่อเป็นการลดทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบในการประเมินผล รวมทั้งให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมิน ดังนั้น การคำนวณคะแนนขีดสมรรถนะ จะตัดคะแนนผลการประเมินที่มีค่าผิดปกติ (Outlier) ซึ่งเป็นผลการประเมินที่มีค่าแตกต่างทั้งมากกว่าหรือน้อยกว่าจากผลการประเมินในกลุ่มเดียวกันออก หลังจากนั้นจะนำผลการประเมินขีดสมรรถนะที่เหลือมาหาค่าเฉลี่ย ผลที่ได้คือผลการประเมินขีดสมรรถนะ

๕.๓ ในกรณีที่ผู้รับการประเมินเป็นผู้มีอาวุโสสูงในหน่วยราชการนั้นและไม่สามารถแต่งตั้งผู้ประเมินได้ครบตามจำนวนที่กำหนดในข้อ ๕.๑ และ ๕.๒ ให้สามารถแต่งตั้งผู้ประเมินจำนวนน้อยกว่าที่กำหนดได้

๖. วิธีการคำนวณคะแนนผลการประเมิน

๖.๑ การคำนวณผลการประเมินขีดสมรรถนะ ตารางอธิบายระดับของช่องว่าง (GAPs)

ช่องว่าง (GAPs)	คำอธิบาย/ความหมาย	คะแนน
มากกว่า ๐	มีสมรรถนะสูงกว่าที่กำหนดไว้ในตำแหน่งงาน	๕
๐	มีสมรรถนะเท่ากับที่กำหนดไว้ในตำแหน่งงาน	๔
- ๑	มีสมรรถนะต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในตำแหน่งงานเล็กน้อย	๓
- ๒	มีสมรรถนะต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในตำแหน่งงานปานกลาง	๒
น้อยกว่า - ๒	มีสมรรถนะต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในตำแหน่งงานมาก	๑

วิธีการคำนวณ

ช่องว่าง (GAPs) = ผลการประเมิน - ค่าคาดหวัง

นำช่องว่าง (GAPs) ไปเปรียบเทียบกับคะแนนตามตาราง

คะแนนผลการประเมิน = คะแนนตามตาราง x น้ำหนัก

การคำนวณคะแนนขีดสมรรถนะแต่ละด้าน ให้นำคะแนนของขีดสมรรถนะแต่ละหัวข้อมารวมกัน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

ผลรวมคะแนนขีดสมรรถนะ (น.ท. - น.อ.พิเศษ) = (คะแนนขีดสมรรถนะหลัก + คะแนนขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน + คะแนนขีดสมรรถนะด้านการบริหาร) / ๓

ผลรวมคะแนนขีดสมรรถนะ (ลูกจ้างประจำ นายทหารประทวน - น.ต) = (คะแนนขีดสมรรถนะหลัก + คะแนนขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน) / ๒

๖.๒ การคำนวณผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับ ๑ คะแนน = ๑ x น้ำหนัก

ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับ ๒ คะแนน = ๒ x น้ำหนัก

ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับ ๓ คะแนน = ๓ x น้ำหนัก

ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับ ๔ คะแนน = ๔ x น้ำหนัก

ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับ ๕ คะแนน = ๕ x น้ำหนัก

นำคะแนนของแต่ละงานมารวมกัน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

สรุปคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ ๑ ลูกจ้างประจำ นายทหารประทวน - น.ต.

คะแนนผลการปฏิบัติงาน = (ผลรวมคะแนนขีดสมรรถนะ x ๐.๗) + (ผลรวมคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน x ๐.๓)

กลุ่มที่ ๒ น.ท. - น.อ.พิเศษ

คะแนนผลการปฏิบัติงาน = (ผลรวมคะแนนขีดสมรรถนะ x ๐.๕) + (ผลรวมคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน x ๐.๕)

๖.๓ การกำหนดค่าเป้าหมาย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. เพื่อให้สอดคล้องและเป็นแนวทางเดียวกับ กท. และเหล่าทัพต่าง ๆ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน	ความหมาย	ค่าเป้าหมาย
ระดับ ๑	ต่ำกว่า ๖๐	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่ามาตรฐานมาก
ระดับ ๒	๖๐ - ๖๙	พอใช้	ต่ำกว่ามาตรฐาน
ระดับ ๓	๗๐ - ๗๙	ดี	มาตรฐาน
ระดับ ๔	๘๐ - ๘๙	ดีมาก	สูงกว่ามาตรฐาน
ระดับ ๕	๙๐ - ๑๐๐	ดีเด่น	สูงกว่ามาตรฐานมาก

๗. แนวทางการใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร.

แนวทางการใช้ผลการประเมินฯ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี การบริหารกำลังพล และการพัฒนากำลังพล รวมทั้งการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อย่างเป็นทางการตรงตามวัตถุประสงค์ของการประเมินฯ ดังนี้

๗.๑ เกณฑ์การนำผลการประเมินฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

คะแนนการประเมิน (เฉลี่ย)	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	หมายเหตุ
๗๕ คะแนน ขึ้นไป	สูงสุด ๑ ชั้น	สูงสุด ๑.๕ ชั้น	- ให้อยู่ในดุลยพินิจของ
๖๐ - ๗๔ คะแนน	๐.๕ ชั้น	สูงสุด ๑ ชั้น	
๔๐ - ๕๙ คะแนน	๐.๕ ชั้น	๐.๕ ชั้น	
ต่ำกว่า ๔๐ คะแนน	งดบำเหน็จ	งดบำเหน็จ	

คะแนนการประเมิน (เฉลี่ย)	ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	หมายเหตุ
			ผู้บังคับบัญชา และตลอดทั้งปี งป. ต้องไม่ต่ำกว่า ๐.๕ ขึ้น - เป็นการงดบำเหน็จ เนื่องจากผลงานไม่ถึงเกณฑ์ที่ กำหนด มีใช้ความผิดทางวินัย

**๗.๒ เกณฑ์การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. ไปใช้
ประกอบการบริหารกำลังพล**

๗.๒.๑ การนำผลการประเมินฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาย้ายบรรจุข้าราชการให้
ดำรงตำแหน่งสำคัญและได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่งประเภทบริหารในช่วงชั้นยศ น.ท. - น.อ.พิเศษ ต้องมี
ผลการประเมินฯ เฉลี่ย ๓ ครั้งสุดท้าย ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป เนื่องจากเป็นช่วงชั้นยศที่มีความแออัด

๗.๒.๒ การนำผลการประเมินฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาย้ายบรรจุข้าราชการให้
ดำรงตำแหน่งสำคัญของหน่วยรบ ได้แก่ ผบ.ร้อย ผบ.เรือชั้น ๓ หรือเทียบเท่าขึ้นไป ผบ.หมวดบิน และ
ผบ.หน่วยเฉพาะกิจ ต้องมีผลการประเมินฯ เฉลี่ย ๓ ครั้งสุดท้าย ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป เนื่องจากต้องการผู้
ที่มีความสามารถและมีความรับผิดชอบสูง

๗.๒.๓ การนำผลการประเมินฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาย้ายบรรจุเป็นประจำ
หน่วยสำหรับผู้ที่มีผลการประเมินฯ ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐

๗.๓ เกณฑ์การนำผลการประเมินขีดสมรรถนะ ไปใช้ประกอบการพัฒนากำลังพล

๗.๓.๑ หน่วยพิจารณาให้กำลังพลที่มีผลการประเมินขีดสมรรถนะระดับ
ต่ำกว่าร้อยละ ๔๐ ประจำปีงบประมาณนั้น เข้าสู่การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลที่หน่วยต้นสังกัดจัดทำ
โดยมุ่งเน้นในทักษะตามขีดสมรรถนะที่มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าคาดหวัง

๗.๓.๒ หากผลการประเมินขีดสมรรถนะในปีงบประมาณถัดมายังไม่ดีขึ้น
ก็ให้พิจารณาเสนอย้ายเป็นประจำหน่วย และให้หน่วยหัวหน้าสายวิทยาการจัดฝึกอบรมตามหัวข้อขีดสมรรถนะ
ที่มีค่าต่ำกว่าจะสามารถประเมินผ่านเกณฑ์ต่อไป

๗.๔ การนำผลการประเมินฯ ไปใช้ประกอบการพิจารณาขอรับพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบ ๕ ปี ที่ผ่านมา (๑๐ ครั้ง) มีคะแนนประเมินใน
แต่ละครั้งต่ำกว่า “ระดับดี” (ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป) ต้องจัดทำเอกสารบัญชีรายชื่อแยกจากเอกสารที่เสนอขอ
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามที่กำหนด

๘. การประเมิน หน.นชต.ทร. อัตราน.อ.พิเศษ

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผบ.กรม สท.ทร. ที่มีภาระงานเกี่ยวข้องกับ
รฐท.กท. เช่น การรักษาความปลอดภัย การรักษาระเบียบวินัยของทหาร การสารวัตรทหาร และการเรียนจำ
ให้ ผบ.รฐท.กท. เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ประเมินฯ

๙. ผู้ที่ไม่ต้องรับการประเมิน

ผู้ที่ไม่ต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้แก่ ผู้ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการนอกหน่วย ทร.
ไปปฏิบัติราชการต่างประเทศกรณีต่าง ๆ ไปฝึก ศึกษา หรืออบรมในสถานศึกษาของทหารหรือพลเรือน
ทั้งในประเทศและต่างประเทศตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป

๑๐. การอุทธรณ์ผลการประเมิน

กรณีที่ผู้รับการประเมินเห็นว่า ผลการประเมินไม่ถูกต้องและไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถร้องขอให้ผู้ประเมินชี้แจงเหตุผลในการประเมินได้ภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับทราบผลการประเมิน และให้ผู้ประเมินชี้แจงต่อผู้รับการประเมินภายใน ๗ วัน หลังจากได้รับการร้องขอจากผู้รับการประเมิน หากไม่ได้รับการชี้แจงตามกำหนดเวลาหรือได้รับการชี้แจงแล้วแต่ไม่เห็นด้วย ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์ผลการประเมิน รายละเอียดตามอนุผนวก ๓ เพื่ออุทธรณ์ผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการที่ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ประเมินภายใน ๗ วัน และให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งกรรมการได้สวนผลการประเมิน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในการประเมินกำลังพลผู้นั้น จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ นาย เพื่อไต่สวนข้อเท็จจริงจนได้ข้อสรุปและวินิจฉัยชี้ขาด แล้วแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบภายใน ๑๕ วัน ซึ่งอาจมีคำสั่งยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงผลการประเมินได้ โดยความเห็นของคณะกรรมการดังกล่าวให้ถือว่าเป็นที่สุด ทั้งนี้คณะกรรมการได้สวนผลการประเมินมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือจัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้ตามเห็นสมควร กรณีผู้รับการประเมินได้รับการประเมินโดยหัวหน้าส่วนราชการที่ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ประเมิน ให้ผู้รับการประเมิน ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคำร้องเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการได้สวนผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินได้รับการประเมินโดย หน.นชต.ทร. ให้ผู้รับการประเมินยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อ ทร. ผ่าน กพ.ทร. เพื่อพิจารณาเสนอขออนุมัติแต่งตั้งกรรมการได้สวนผลการประเมินต่อไป

๑๑. คำอธิบายแบบประเมิน รายละเอียดตามผนวก ก

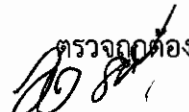
แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของนายทหารสัญญาบัตร (เว้นนายทหารชั้นนายพลเรือ) นายทหารประทวนและลูกจ้างประจำ ของ ทร. จะแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เป็นการกรอกข้อมูลรายละเอียดทั่วไปของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ได้แก่ ตำแหน่งและหน้าที่ของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน วัน เดือน ปี ที่รับตำแหน่ง เป็นต้น

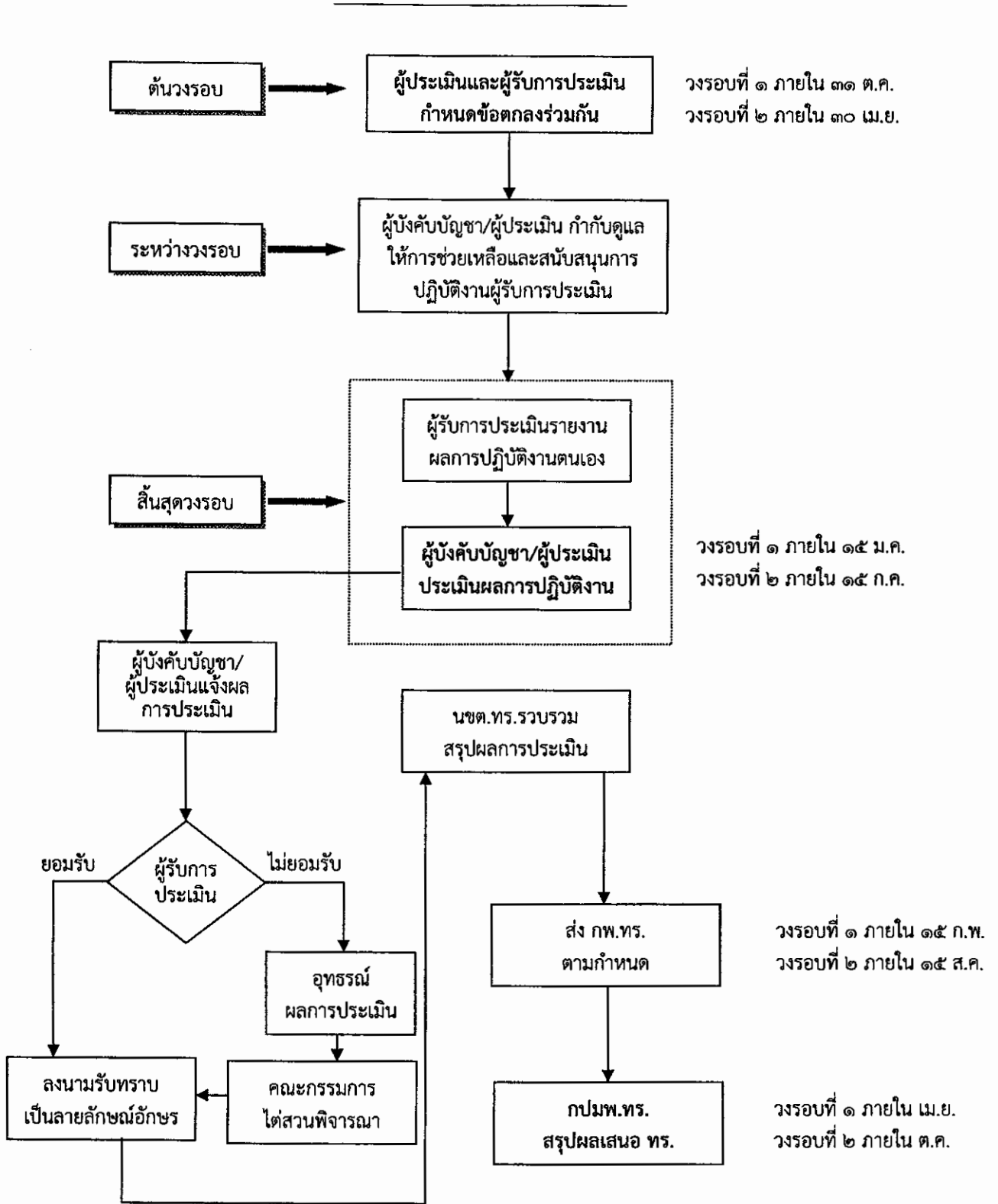
ตอนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักผ่านตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร. และคำเป้าหมายของแต่ละงาน ซึ่งตัวชี้วัดฯ ที่ใช้ในการประเมินคือ ตัวชี้วัดงานตามยุทธศาสตร์/นโยบาย ตามหน้าที่ของตำแหน่งงาน (ตาม อดก.) ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติงานหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วย และตัวชี้วัดฯ ตามงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ทั้งนี้กำหนดให้เขียนผลสัมฤทธิ์ของงานที่สำคัญไม่น้อยกว่า ๕ งาน และไม่เกิน ๗ งาน โดยกำหนดน้ำหนักรวมของงานทั้งหมดเป็น ๒๐

ตอนที่ ๓ การประเมินขีดสมรรถนะ เป็นการประเมินองค์ประกอบหลักในด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หรือขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งขีดสมรรถนะในการประเมิน ได้แก่ ขีดสมรรถนะหลัก ขีดสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และขีดสมรรถนะด้านการบริหาร

ตอนที่ ๔ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นการให้ผู้ประเมินได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินนอกเหนือจากที่ได้ระบุไว้ในแบบประเมินตอนที่ ๑ - ๓ ได้แก่ ข้อเด่น ข้อด้อย ข้อเสนอแนะความเหมาะสมในการบรรจุ และผลการพิจารณาบำเหน็จ

น.อ. 
(พงศ์จักร์ อุโรมาลัย)
ผอ.กวป.สพพ.กพ.ทร.
๒๓ เม.ย.๖๒

อนุผนวก ๑ ผนวก ข
 ผังขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร.




วงรอบที่ ๑ ภายใน ๓๑ ต.ค.
 วงรอบที่ ๒ ภายใน ๓๐ เม.ย.

วงรอบที่ ๑ ภายใน ๑๕ ม.ค.
 วงรอบที่ ๒ ภายใน ๑๕ ก.ค.

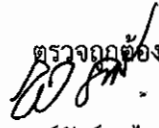
วงรอบที่ ๑ ภายใน ๑๕ ก.พ.
 วงรอบที่ ๒ ภายใน ๑๕ ส.ค.

วงรอบที่ ๑ ภายใน เม.ย.
 วงรอบที่ ๒ ภายใน ต.ค.

ตรวจสอบต้อง
 น.อ. 
 (พงศ์จักร์ อุไรมาลัย)
 ผอ.กวป.สพพ.กพ.ทร.
 ๒๓ เม.ย.๖๒

อนุผนวก ๒ ผนวก ข
แบบฟอร์มการรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงาน</p> <p>ลงชื่อ.....วันที่.....</p>
<p>ผู้ประเมิน</p> <p>ลงชื่อ.....วันที่.....</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงาน และผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....</p> <p>แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ</p> <p>โดยมี (ยศ ชื่อ สกุล).....เป็นพยาน</p> <p>ลงชื่อ :.....พยาน</p> <p>ตำแหน่ง :.....</p> <p>ช่วยราชการ :.....</p> <p>วันที่ :.....</p>

น.อ. 
(พงศ์จักร์ อุไรมาลัย)
ผอ.กวป.สพพ.กพ.ทร.
๒๓ เม.ย.๖๒

อนุผนวก ๓ ผนวก ข
หนังสืออุทธรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานกำลังพลของ ทร.

แบบอุทธรณ์ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง การอุทธรณ์ผลการประเมิน

เรียน

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ขออุทธรณ์ผลการประเมินดังนี้


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

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารหลักฐานประกอบการอุทธรณ์ ดังนี้

๑.
๒.
๓.
๔.

ลงชื่อ.....

ผู้รับการประเมิน

น.อ. 
(พงศจักร์ อุโรมาลัย)
ผอ.กวป.สพพ.กพ.ทร.
๒๓ เม.ย.๖๒