

ตารางแนวทางปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๑.	๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินตามเกณฑ์คะแนนผลการประเมินที่ บก.ทท. กำหนด ตามผนวก ง ทั้งนี้การแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยพนักงานราชการ	๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล ให้พิจารณาตามเกณฑ์กลุ่มระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท. ตามผนวก ง ทั้งนี้การแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยพนักงานราชการ	เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับแก้ ผนวก ง
๒.	๘.๒.๔ ผู้รับการประเมินที่ไปช่วยปฏิบัติราชการเป็นครั้งคราวในวงรอบการประเมินใด ๆ ให้หน่วยต้นสังกัดประเมินผลการปฏิบัติราชการในวงรอบการประเมินนั้น ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สำหรับหน่วยที่รับตัวไว้ช่วยราชการเป็นครั้งคราวให้ประเมินเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงานในส่วนที่หน่วยรับตัวไว้ช่วยราชการ มอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วส่งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานดังกล่าวให้หน่วยต้นสังกัด ดังตัวอย่างตามผนวก ซ เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยต้นสังกัดนำไปประมวลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลผู้นั้นต่อไป	๘.๒.๔ ผู้รับการประเมินที่ไปช่วยปฏิบัติราชการเป็นครั้งคราวในวงรอบการประเมินใด ๆ ให้หน่วยต้นสังกัดประเมินผลการปฏิบัติราชการในวงรอบการประเมินนั้น ทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สำหรับหน่วยที่รับตัวไว้ช่วยปฏิบัติราชการเป็นครั้งคราว ให้ประเมินเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงานในส่วนที่หน่วยรับตัวไว้ช่วยปฏิบัติราชการมอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วส่งผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานดังกล่าวให้หน่วยต้นสังกัด ดังตัวอย่างตามผนวก ซ เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยต้นสังกัดนำไปประมวลผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลผู้นั้นต่อไป ยกเว้น ปช. ผทค.พิเศษ ผทค. ผชก. และ นปก.ประจำ บก.ทท. ให้หน่วยที่รับตัวไว้ช่วยปฏิบัติราชการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ	เพื่อให้ ปช. ผทค.พิเศษ ผทค. ผชก. นปก.ประจำ บก.ทท. และหน่วยที่เกี่ยวข้องรับทราบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๓.	(เดิมไม่มีหลักเกณฑ์ข้อ ๘.๒.๗)	๘.๒.๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลในตำแหน่ง ปช. ผทค.พิเศษ ผทค. และ ผชก. ให้มีการประเมินลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้ - งานที่มีลักษณะตามอำนาจหน้าที่ของคณะทำงานต่าง ๆ ที่ ผบ.ทสส. ได้แต่งตั้งขึ้นมา - งานที่เป็นภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของส่วนราชการที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ	เพื่อให้ ปช. ผทค.พิเศษ ผทค. และ ผชก. รับทราบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและกำหนดผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบได้ถูกต้อง
๔.	(เดิมไม่มีหลักเกณฑ์ข้อ ๘.๒.๘)	๘.๒.๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลในตำแหน่ง นปก. ที่รับเงินประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้มีการประเมินลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะและอาจมีงานเพิ่มเติมที่มีลักษณะงาน ดังนี้ - งานที่มีลักษณะในการขับเคลื่อนตามแผนที่ยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ - งานที่เป็นภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของกองงานที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ โดยให้กำหนดผู้ประเมิน คือ ผอ.กองงาน ของกำลังพลที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก หน.ส่วนราชการ และกำหนดผู้ให้ความเห็นชอบ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งเหนือผู้ประเมินขึ้นไป หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก หน.ส่วนราชการที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต./พล.ร.ต./พล.อ.ต. ขึ้นไป	เพื่อให้กำลังพลในตำแหน่ง นปก. ที่รับเงินประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ รับทราบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและกำหนดผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบได้ถูกต้อง

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๕.	(เดิมไม่มีหลักเกณฑ์ข้อ ๘.๒.๙)	<p>๘.๒.๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของ นปก. ที่ไม่ได้รับเงินประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และนายทหารสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่งประจำหน่วย ให้มีการประเมินลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ๒ ลักษณะงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับบทบาทและความรับผิดชอบหลักในขอบเขตสายวิทยาการ ของ บก.ทท. ตาม ลขท.หลัก หรือ ลขท.รอง ของตนเอง- งานที่เป็นภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของ กองงานที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ <p>โดยให้กำหนดผู้ประเมิน คือ ผอ.กองงาน ของกำลังพล ที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก หน.ส่วนราชการ และกำหนดผู้ให้ความเห็นชอบ คือ ผู้บังคับบัญชา ที่ดำรงตำแหน่งเหนือผู้ประเมินขึ้นไป หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จาก หน.ส่วนราชการที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต./พล.ร.ต./พล.อ.ต. ขึ้นไป</p>	เพื่อให้ นปก. ที่ไม่ได้รับเงินประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และนายทหารสัญญาบัตร ที่ดำรงตำแหน่งประจำหน่วย (ประจำ บก.ทท. และประจำส่วนราชการใน บก.ทท.) รับทราบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และกำหนดผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ ได้ถูกต้อง

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๖.	(เดิมไม่มีหลักเกณฑ์ข้อ ๘.๒.๑๐)	<p>๘.๒.๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของนายทหารประทวนที่ดำรงตำแหน่งประจำหน่วย เช่น ประจำ กพ.ทหาร ให้มีการประเมินลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ๒ ลักษณะงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับบทบาทและความรับผิดชอบหลัก ในขอบเขตสายวิทยาการของ บก.ทท. ตาม ลขท.หลัก หรือ ลขท.รอง ของตนเอง - งานที่เป็นภารกิจหลักที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของกองงานที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ หรืองานสนับสนุน ภารกิจของหน่วยงานที่มีผู้บังคับบัญชาในระดับ พล.ต./พล.ร.ต./พล.อ.ต ขึ้นไป เป็น หน.หน่วย <p>โดยให้กำหนดผู้ประเมิน คือ ผอ.กองงาน ของกำลังพลที่ไปช่วยปฏิบัติราชการ หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก หน.ส่วนราชการ และกำหนดผู้ให้ความเห็นชอบ คือ ผู้บังคับบัญชาที่ดำรงตำแหน่งเหนือผู้ประเมินขึ้นไป หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก หน.ส่วนราชการที่มีชั้นยศตั้งแต่ พล.ต./พล.ร.ต./พล.อ.ต. ขึ้นไป</p>	<p>เพื่อให้นายทหารประทวนที่ดำรงตำแหน่งประจำหน่วย (ประจำ บก.ทท. และประจำส่วนราชการใน บก.ทท.) รับทราบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และกำหนดผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบได้ถูกต้อง</p>
๗.	๑๐.๒.๑ พิจารณาระดับความสำเร็จของงานที่คาดหวัง (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) ตัวชี้วัดผลงาน และค่าเป้าหมายของหน่วยขึ้นตรง เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่เกิดความเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมในความยากง่ายของงานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น (ต้นวงรอบการประเมิน)	๑๐.๒.๑ พิจารณาและรับรอง ระดับความสำเร็จของงานที่คาดหวัง (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) ตัวชี้วัดผลงาน และค่าเป้าหมายของหน่วยขึ้นตรง เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่เกิดความเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมในความยากง่ายของงานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น (ต้นวงรอบการประเมิน)	เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังตามความมุ่งหมายของทางราชการ

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๘.	๑๐.๒.๒ พิจารณากลับกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกำลังพลในหน่วย เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน รวมถึงการไต่สวนข้อเท็จจริง จนได้ข้อสรุปและวินิจฉัยชี้ขาด แล้วแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบจากการไม่ยอมรับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลในหน่วย หลังจากผู้รับการประเมินอุทธรณ์ผลการประเมินฯ ตามข้อ ๑๕ ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ และไม่มีผลอุทธรณ์ (สิ้นสุดวงรอบการประเมิน)	๑๐.๒.๒ พิจารณากลับกรอง และรับรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลในหน่วย และกำลังพลที่หน่วยรับตัวไว้ช่วยปฏิบัติราชการ เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน รวมถึงการไต่สวนข้อเท็จจริงจนได้ข้อสรุปและวินิจฉัยชี้ขาด แล้วแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบจากการไม่ยอมรับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลในหน่วยหลังจากผู้รับการประเมินอุทธรณ์ผลการประเมินฯ ตามข้อ ๑๕ ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ และไม่มีผลอุทธรณ์ (สิ้นสุดวงรอบการประเมิน)	เพื่อให้คณะกรรมการกลับกรองฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังตามความมุ่งหมายของทางราชการ
๙.	๑๑. ให้ส่วนราชการเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลต่อคณะกรรมการกลับกรองผลการปฏิบัติราชการกำลังพล ก่อนนำเสนอ หน.ส่วนราชการใน บก.ทท.	๑๑. ให้ส่วนราชการเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลต่อคณะกรรมการกลับกรองผลการปฏิบัติราชการกำลังพล เพื่อพิจารณากลับกรองและลงนามรับรองในรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล ก่อนนำเสนอ หน.ส่วนราชการใน บก.ทท.	เพื่อให้คณะกรรมการกลับกรองฯ ทุกนายพิจารณาผลการประเมินฯ และลงนามรับรองในรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพล ก่อนนำเสนอ หน.ส่วนราชการใน บก.ทท.
๑๐.	(เดิมไม่มีหลักเกณฑ์หมายเหตุ ในข้อ ๑๕.๒)	หมายเหตุ ส่วนราชการใน บก.ทท. หมายถึง ส่วนราชการที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการ บก.ทท.กท. พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงส่วนราชการขึ้นตรง สน.ผบ.ทสส.	เพื่อกำหนดความหมายของส่วนราชการให้มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข																								
๑๑.	<p>ผนวก ก สมรรถนะ (Competency) ของ บก.ทท.</p> <table border="1" data-bbox="264 376 987 770"> <thead> <tr> <th>ระดับสมรรถนะ</th> <th>ชั้นยศ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับที่ ๑ เริ่มต้น</td> <td>ส.ต., จ.ต. ถึง ส.อ., จ.อ.</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ ๒ เรียนรู้</td> <td>จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต. ถึง จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ ๓ พัฒนา</td> <td>จ.ส.อ.พิเศษ, พ.จ.อ.พิเศษ, พ.อ.อ.พิเศษ และ ร.ต. ถึง ร.อ.</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ ๔ ก้าวหน้า</td> <td>พ.ต., น.ต. ถึง พ.ท., น.ท.</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ ๕ เชี่ยวชาญ</td> <td>พ.อ., น.อ. ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. S (Sacrifice) : เสียสละ หมายถึง ทุ่มเททำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมและเต็มใจที่จะสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากไม่ว่าภารกิจนั้นจะเป็นสิ่งที่ยากเสี่ยงอันตราย หรือไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน</p>	ระดับสมรรถนะ	ชั้นยศ	ระดับที่ ๑ เริ่มต้น	ส.ต., จ.ต. ถึง ส.อ., จ.อ.	ระดับที่ ๒ เรียนรู้	จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต. ถึง จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.	ระดับที่ ๓ พัฒนา	จ.ส.อ.พิเศษ, พ.จ.อ.พิเศษ, พ.อ.อ.พิเศษ และ ร.ต. ถึง ร.อ.	ระดับที่ ๔ ก้าวหน้า	พ.ต., น.ต. ถึง พ.ท., น.ท.	ระดับที่ ๕ เชี่ยวชาญ	พ.อ., น.อ. ขึ้นไป	<p>ผนวก ก สมรรถนะ (Competency) ของ บก.ทท.</p> <table border="1" data-bbox="1021 376 1794 866"> <thead> <tr> <th>ระดับสมรรถนะ</th> <th>ชั้นยศ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ระดับที่ ๑ เริ่มต้น</td> <td>ข้าราชการกลาโหมพลเรือน พลอาสาสมัคร ส.ต. จ.ต. และ ร.ต.</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ ๒ เรียนรู้</td> <td>ส.ท. จ.ท. ส.อ. จ.อ. และ ร.ต. (กำเนิด นป.) ร.ท. ร.อ.</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ ๓ พัฒนา</td> <td>จ.ส.ต. พ.จ.ต. พ.อ.ต. ถึง จ.ส.อ. พ.จ.อ. พ.อ.อ. และ พ.ต. น.ต. ถึง พ.ท. น.ท.</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ ๔ ก้าวหน้า</td> <td>จ.ส.อ.(พ) พ.จ.อ.(พ) พ.อ.อ.(พ) ร.ต. ถึง ร.ท. (นชง.) และ พ.อ. น.อ. ถึง พ.อ.(พ) น.อ.(พ)</td> </tr> <tr> <td>ระดับที่ ๕ เชี่ยวชาญ</td> <td>พล.ต. พล.ร.ต. พล.อ.ต. ขึ้นไป</td> </tr> </tbody> </table> <p>1. S (Sacrifice) : เสียสละ หมายถึง ทุ่มเททำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมและเต็มใจที่จะสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากไม่ว่าภารกิจนั้นจะเป็นสิ่งที่ยากเสี่ยงอันตราย และต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งการมีจิตสาธารณะ ให้ความช่วยเหลือสังคมในทุกโอกาสที่สามารถกระทำได้</p>	ระดับสมรรถนะ	ชั้นยศ	ระดับที่ ๑ เริ่มต้น	ข้าราชการกลาโหมพลเรือน พลอาสาสมัคร ส.ต. จ.ต. และ ร.ต.	ระดับที่ ๒ เรียนรู้	ส.ท. จ.ท. ส.อ. จ.อ. และ ร.ต. (กำเนิด นป.) ร.ท. ร.อ.	ระดับที่ ๓ พัฒนา	จ.ส.ต. พ.จ.ต. พ.อ.ต. ถึง จ.ส.อ. พ.จ.อ. พ.อ.อ. และ พ.ต. น.ต. ถึง พ.ท. น.ท.	ระดับที่ ๔ ก้าวหน้า	จ.ส.อ.(พ) พ.จ.อ.(พ) พ.อ.อ.(พ) ร.ต. ถึง ร.ท. (นชง.) และ พ.อ. น.อ. ถึง พ.อ.(พ) น.อ.(พ)	ระดับที่ ๕ เชี่ยวชาญ	พล.ต. พล.ร.ต. พล.อ.ต. ขึ้นไป	<p>เพื่อให้เป็นไปตามอนุมัติ ผบ.ทสส. ในการปรับปรุง วิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ กำลังพล ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม กท.</p>
ระดับสมรรถนะ	ชั้นยศ																										
ระดับที่ ๑ เริ่มต้น	ส.ต., จ.ต. ถึง ส.อ., จ.อ.																										
ระดับที่ ๒ เรียนรู้	จ.ส.ต., พ.จ.ต., พ.อ.ต. ถึง จ.ส.อ., พ.จ.อ., พ.อ.อ.																										
ระดับที่ ๓ พัฒนา	จ.ส.อ.พิเศษ, พ.จ.อ.พิเศษ, พ.อ.อ.พิเศษ และ ร.ต. ถึง ร.อ.																										
ระดับที่ ๔ ก้าวหน้า	พ.ต., น.ต. ถึง พ.ท., น.ท.																										
ระดับที่ ๕ เชี่ยวชาญ	พ.อ., น.อ. ขึ้นไป																										
ระดับสมรรถนะ	ชั้นยศ																										
ระดับที่ ๑ เริ่มต้น	ข้าราชการกลาโหมพลเรือน พลอาสาสมัคร ส.ต. จ.ต. และ ร.ต.																										
ระดับที่ ๒ เรียนรู้	ส.ท. จ.ท. ส.อ. จ.อ. และ ร.ต. (กำเนิด นป.) ร.ท. ร.อ.																										
ระดับที่ ๓ พัฒนา	จ.ส.ต. พ.จ.ต. พ.อ.ต. ถึง จ.ส.อ. พ.จ.อ. พ.อ.อ. และ พ.ต. น.ต. ถึง พ.ท. น.ท.																										
ระดับที่ ๔ ก้าวหน้า	จ.ส.อ.(พ) พ.จ.อ.(พ) พ.อ.อ.(พ) ร.ต. ถึง ร.ท. (นชง.) และ พ.อ. น.อ. ถึง พ.อ.(พ) น.อ.(พ)																										
ระดับที่ ๕ เชี่ยวชาญ	พล.ต. พล.ร.ต. พล.อ.ต. ขึ้นไป																										

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	ระดับสมรรถนะ	รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรม ที่คาดหวัง)	ระดับสมรรถนะ	รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรม ที่คาดหวัง)	
	<p style="text-align: center;">1 (เริ่มต้น)</p> <p>เสียสละเฉพาะเพื่อให้ งานตนเองบรรลุ</p>	<p>S1. ทุ่มเทพทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบ อย่างดีที่สุดเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย แม้จะต้องทำงาน ล่วงเวลาราชการ</p>	<p style="text-align: center;">1 (เริ่มต้น)</p>	<p>S1. ทุ่มเทพทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบอย่างดีที่สุด เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ยึดถือ ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อาสา ช่วยเหลืองานผู้อื่นหรือส่วนรวมจนบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย แม้ไม่ได้ร้องขอและไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน รวมถึงการมีจิตสาธารณะให้ความ ช่วยเหลือสังคมในทุกโอกาสที่สามารถกระทำได้</p>	
	<p style="text-align: center;">2 (เรียนรู้)</p> <p>มีสมรรถนะระดับ 1 และอาสาช่วยผู้อื่น</p>	<p>S2. อาสาช่วยเหลืองานผู้อื่นหรือ ส่วนรวมจนบรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมาย แม้ไม่ได้ร้องขอหรือไม่มี ผลประโยชน์ตอบแทน</p>	<p style="text-align: center;">2 (เรียนรู้)</p>	<p>S2. มีระดับ 1 และพร้อมทำงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด ไม่ปฏิเสธหรือ หลีกเลี่ยงงานยากหรืองานที่เสี่ยงอันตราย ให้คำแนะนำจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แม้ไม่ได้ร้องขอหรือไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	
	<p style="text-align: center;">3 (พัฒนา)</p> <p>มีสมรรถนะระดับ 2 และไม่ปฏิเสธงานยาก/ เสี่ยงอันตราย</p>	<p>S3. พร้อมทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม กำลังความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด ไม่ปฏิเสธหรือ หลีกเลี่ยงงานยากหรืองานที่เสี่ยงอันตราย</p>	<p style="text-align: center;">3 (พัฒนา)</p>	<p>S3. มีระดับ 2 และยอมเสียสละประโยชน์สุข และ/ หรือผลประโยชน์ส่วนตน หรือสิทธิบางอย่างเพื่อ ประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อหน่วยงาน ต่อสังคมส่วนรวม สามารถให้คำแนะนำและชี้แจงเหตุผลใน การไม่ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงงานยากหรืองานที่เสี่ยง อันตรายแก่ผู้ร่วมงานได้</p>	

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	<p>4 (ก้าวหน้า) มีสมรรถนะระดับ 3 และสามารถกระตุ้น ชักจูงให้ผู้อื่น ยอมเสียสละเพื่อส่วนรวมได้</p>	<p>S4. ยอมเสียสละประโยชน์สุขส่วนตนหรือสิทธิบางอย่างเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อหน่วยงาน ต่อสังคมส่วนรวม รวมทั้งสามารถชักจูง หรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เข้าใจในภารกิจและร่วมทุ่มเทกำลังความสามารถ และ/หรือผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อปฏิบัติภารกิจนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	<p>4 (ก้าวหน้า)</p>	<p>S4. มีระดับ 3 รวมทั้งสามารถชักจูงหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในภารกิจและร่วมทุ่มเทกำลังความสามารถ และ/หรือผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติภารกิจนั้นให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p>	
	<p>5 (เชี่ยวชาญ) มีสมรรถนะระดับ 4 และสามารถริเริ่มหรือกำหนดแนวทางในการสร้างเสริมค่านิยมเสียสละอุทิศตนให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน</p>	<p>S5. เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทุ่มเทสติปัญญา/แรงกาย/แรงใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อทำงานทั้งส่วนตนเองและส่วนรวมที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดของเวลาหรือผลตอบแทนใด ๆ รวมทั้งสามารถริเริ่มหรือกำหนดแนวทางในการสร้างเสริมค่านิยมเสียสละอุทิศตนให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน</p>	<p>5 (เชี่ยวชาญ)</p>	<p>S5. มีระดับ 4 และเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีของหน่วยงานในการทุ่มเทสติปัญญา/แรงกาย/แรงใจ อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อทำงานทั้งส่วนตนเองและส่วนรวมที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงข้อจำกัดของเวลา</p>	
	<p>2. M (Moral) : มีคุณธรรม หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ซื่อตรงต่อหน้าที่มีสัจจะรักษาคำพูดไว้วางใจได้ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของ กฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียม และจรรยาบรรณของการเป็นทหารอาชีพมุ่งมั่น</p>		<p>2. M (Moral) : มีคุณธรรม หมายถึง ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่เชื่อถือและปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา ทั้งการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาต้องกระทำด้วยความยุติธรรมรวมถึงการยึดมั่นในข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และแบบ</p>		

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุงแก้ไข
	รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	ธรรมเนียมของ กท. อย่างเคร่งครัด ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ โดยการพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชอธิปไตย บูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทั้งจักต้องพิทักษ์รักษาปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมถึงการนำหลักคำสอนที่ถูกต้องของศาสนามาปฏิบัติให้เกิดคุณธรรมนำไปสู่ ความประพฤติ และการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม กท. อย่างเคร่งครัด		เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม กท.
	<p style="text-align: center;">รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมที่คาดหวัง)</p>	<p style="text-align: center;">ระดับสมรรถนะ</p>	<p style="text-align: center;">รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมที่คาดหวัง)</p>	
	<p style="text-align: center;">1 (เริ่มต้น)</p> <p>ประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบระเบียบแบบธรรมเนียมของทหารมีความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อหน้าที่</p>	<p style="text-align: center;">1 (เริ่มต้น)</p>	<p>M1. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ เชื่อถือและปฏิบัติตามคำสั่งที่ขอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และ แบบธรรมเนียมของ กท. อย่างเคร่งครัด ยึดมั่น ในสถาบันหลักของประเทศ โดยการพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชอธิปไตย บูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ทั้งจักต้องพิทักษ์ รักษา ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมถึงการนำหลักคำสอนที่ถูกต้องของศาสนาปฏิบัติให้เกิดคุณธรรมนำไปสู่ความประพฤติและการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม กท. อย่างเคร่งครัด</p>	

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	<p>2 (เรียนรู้) มีสมรรถนะระดับ 1 และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของสถาบันต่าง ๆ ตามบทบาทของตนด้วยความเต็มใจ</p>	<p>M2. ปฏิบัติตนได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ในฐานะสมาชิกที่ดีของสถาบันทหาร เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ไม่สร้างความแตกแยกระหว่างหมู่คณะ เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีตามกรอบศาสนาที่ยึดถือ ร่วมแสดงออกถึงการปกป้อง และ เชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ด้วยความเต็มใจ</p>	<p>2 (เรียนรู้)</p>	<p>M2. มีระดับ 1 และให้คำแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ในฐานะสมาชิกที่ดีของสถาบันทหาร เป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ไม่สร้างความแตกแยกระหว่างหมู่คณะร่วมแสดงออกถึงการปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ด้วยความเต็มใจ</p>	
	<p>3 (พัฒนา) มีสมรรถนะระดับ 2 และมีสัจจะรักษาคำพูดไว้วางใจได้ในทุกกรณี</p>	<p>M3. เชื่อถือไว้วางใจได้ในทุกสถานการณ์ มีสัจจะรักษาคำพูด รวมทั้งกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยสามารถชี้แจงสิ่งที่ไม่ถูกต้องในงานต่อผู้บังคับบัญชาได้</p>	<p>3 (พัฒนา)</p>	<p>M3. มีระดับ 2 เชื่อถือไว้วางใจได้ในทุกสถานการณ์ มีสัจจะรักษาคำพูด รวมทั้งกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง โดยสามารถให้คำแนะนำและชี้แจงสิ่งที่ไม่ถูกต้องในงานต่อผู้บังคับบัญชาได้</p>	
	<p>4 (ก้าวหน้า) มีสมรรถนะระดับ 3 และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการไม่ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งทางราชการ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง</p>	<p>M4. รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ มีสัจจะ ยุติธรรม รักษาความสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งทางราชการ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้อง</p>	<p>4 (ก้าวหน้า)</p>	<p>M4. มีระดับ 3 ปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยหลักวิชาชีพ มีจิตสำนึก มีพฤติกรรมและปฏิบัติตามตามประมวลจริยธรรม กท. อย่างเคร่งครัด และสามารถชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งทางราชการ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง</p>	

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	<p>5 (เชี่ยวชาญ) มีสมรรถนะระดับ 4 และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงวิถีชีวิตของการเป็นทหารอาชีพพร้อมเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้มีคุณธรรมอย่างทหารอาชีพ</p>	<p>M5. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงวิถีชีวิตของการเป็นทหารอาชีพพร้อมเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้มีคุณธรรมอย่างทหารอาชีพ</p>	<p>5 (เชี่ยวชาญ)</p>	<p>M5. มีระดับ 4 และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยหลักวิชาชีพ พร้อมเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึก มีพฤติกรรม</p>	
	<p>3. A (Accountability) : ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ รับผิด หมายถึง มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและหลักการด้วยความโปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ และการตัดสินใจของตนเองทั้งทางบวกและทางลบ พร้อมและยินดีให้ตรวจสอบการกระทำหรือผลงานของตนเอง</p>		<p>3. A (Accountability) : ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ รับผิด หมายถึง กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยการยึดถือกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย มุ่งมั่นในการพิทักษ์และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและหลักการด้วยความโปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ และการตัดสินใจของตนเองทั้งทางบวกและทางลบ พร้อมและยินดีให้ตรวจสอบการกระทำหรือผลงานของตนเอง</p>		<p>เพื่อให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม กท.</p>

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	ระดับสมรรถนะ	รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรม ที่คาดหวัง)	ระดับสมรรถนะ	รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรม ที่คาดหวัง)	
	1 (เริ่มต้น) มีความชัดเจนถูกต้อง ตามระเบียบแบบแผนที่ กำหนด	A1. ประพฤติปฏิบัติตนตรงไปตรงมา ภายใต้หลักการที่ต้องพยายาม ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบทุกงานให้ เป็นไปตามมาตรฐานของงานที่กำหนด	1 (เริ่มต้น)	A1. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยการยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และ ถูกกฎหมาย มุ่งมั่นในการพิทักษ์และรักษา ผลประโยชน์ของประเทศชาติ รับผิดชอบต่อ ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีความถูกต้องตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการและหลักการ ด้วยความ โปร่งใสโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการ	
	2 (เรียนรู้) มีสมรรถนะระดับ 1 และยอมรับผิดชอบ ในผลงาน/ผลการ กระทำ	A2. ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจาก การทำงานพร้อมดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ไม่กล่าวโทษหรือกล่าวร้ายผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของตนเอง	2 (เรียนรู้)	A2. มีระดับ 1 ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการ ทำงานพร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ไม่กล่าวโทษ หรือกล่าวร้ายผู้อื่นเพื่อประโยชน์ของตนเอง ยืนหยัดกระทำสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย รวมถึงให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	
	3 (พัฒนา) มีสมรรถนะระดับ 2 และ พร้อมส่งมอบผลงานที่ ถูกต้องและสามารถชี้แจง ข้อผิดพลาดในงาน ต่อผู้บังคับบัญชาได้	A3. ส่งมอบผลงานที่มีความถูกต้องแม่นยำ สามารถชี้แจงเหตุแห่ง ความผิดพลาดต่อผู้บังคับบัญชาได้ ภายใต้ การมีข้อมูลที่ถูกต้องสนับสนุน อย่างชัดเจนเพียงพอซึ่งอ้างอิงและเชื่อถือได้	3 (พัฒนา)	A3. มีระดับ 2 และส่งมอบผลงานที่มีความถูกต้อง แม่นยำ สามารถชี้แจงเหตุแห่งความผิดพลาดต่อ ผู้บังคับบัญชาได้ ภายใต้การมีข้อมูลที่ถูกต้องสนับสนุน อย่างชัดเจนเพียงพอและเชื่อถือได้ รวมทั้งยอมรับ ข้อผิดพลาดที่เกิดจากการทำงานพร้อมดำเนินการ ปรับปรุงแก้ไข ไม่กล่าวโทษหรือกล่าวร้ายผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของตนเอง	

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	<p>4 (ก้าวหน้า) มีสมรรถนะระดับ 3 และสามารถวางระบบการทำงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใสได้</p>	<p>A4. มั่นคงต่อการทำตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คล้อยตามผู้อื่นในทางเสื่อมเสีย แม้ในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานพร้อมรับผิดชอบต่อผลการกระทำและการตัดสินใจของตนเองทุกกรณี วางระบบการทำงานที่สะท้อนถึงความโปร่งใสพร้อมรับตรวจสอบการทำงานและผลงานได้ตลอดเวลา</p>	<p>4 (ก้าวหน้า)</p>	<p>A4. มีระดับ 3 และมั่นคงต่อการทำตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่คล้อยตามผู้อื่นในทางเสื่อมเสีย แม้ในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานพร้อมรับผิดชอบต่อผลการกระทำและการตัดสินใจของตนเองทุกกรณี วางระบบการทำงานที่สะท้อนถึงความโปร่งใส พร้อมรับตรวจสอบการทำงานและผลงานได้ตลอดเวลา และสามารถกระตุ้นชักจูงผู้ร่วมงานให้รับผิดชอบต่อผลการกระทำและการตัดสินใจของตนเองได้</p>	
	<p>5 (เชี่ยวชาญ) มีสมรรถนะระดับ 4 และเป็นแบบอย่างที่ดีของการยึดมั่นในความถูกต้องและพร้อมรับผิดชอบในการกระทำ</p>	<p>A5. เป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในความถูกต้องและพร้อมรับผิดชอบในการกระทำ อีกทั้งเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบต่อการกระทำ</p>	<p>5 (เชี่ยวชาญ)</p>	<p>A5. มีระดับ 4 และเป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นในความถูกต้องและพร้อมรับผิดชอบในการกระทำ อีกทั้งเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนแนวทางส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบต่อการกระทำ</p>	
	<p>4. R (Result oriented) : มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เข้าใจถึงเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน พร้อมมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลสำเร็จอย่างดีที่สุด โดยพยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์พัฒนากระบวนการทำงานให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จยิ่งกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด</p>		<p>4. R (Result oriented) : มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ หมายถึง เข้าใจถึงเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน พร้อมมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลสำเร็จอย่างดีที่สุด โดยการรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน มีการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างสรรค์พัฒนากระบวนการทำงานให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ ยิ่งกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด</p>		

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	ระดับสมรรถนะ	รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรม ที่คาดหวัง)	ระดับสมรรถนะ	รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรม ที่คาดหวัง)	
	1 (เริ่มต้น) เข้าใจถึงเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่รับผิดชอบ	R1. บอกถึงเป้าหมายของงานในส่วนที่ ตนรับผิดชอบ พร้อมพยายามทำงาน ในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ เป็นผลสำเร็จอย่างถูกต้องตาม มาตรฐานส่งมอบงานที่มีคุณภาพ ทันตามเวลา แม้งานนั้นจะยาก แต่ได้ ใช้ความพยายามศึกษาค้นคว้า/ แสวงหาความรู้ที่สนับสนุนให้ การทำงานนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์	1 (เริ่มต้น)	R1. อธิบายถึงเป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ของงานใน ความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างถูกต้อง พร้อมกำหนดแนวทางการทำงานของตนเองได้ สอดคล้องตามกรอบแนวทาง ที่กำหนดเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่ ผู้บังคับบัญชากำหนด ส่งมอบงานที่มีมาตรฐาน และคุณภาพทันตามเวลา แม้งานนั้นจะยาก แต่ ได้ใช้ความพยายามศึกษาค้นคว้า/แสวงหาความรู้ ที่สนับสนุนให้การทำงานนั้นบรรลุผลสัมฤทธิ์ และมีการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	
	2 (เรียนรู้) มีสมรรถนะระดับ 1 และกำหนดแนวทางใน การทำงานที่สอดคล้องกับ เป้าหมายของงานที่ รับผิดชอบ	R2. อธิบายถึงเป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ ของงานในความรับผิดชอบของตนเอง ได้อย่างถูกต้องพร้อมกำหนดแนวทาง การทำงานของตนเองได้สอดคล้องตาม กรอบแนวทางที่กำหนดเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่ ผู้บังคับบัญชากำหนด	2 (เรียนรู้)	R2. มีระดับ 1 ให้คำแนะนำถึงเป้าหมาย/ ผลสัมฤทธิ์ของงานในความรับผิดชอบของตนเอง ได้ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สอดคล้องตาม กรอบแนวทางที่กำหนดให้งานบรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	

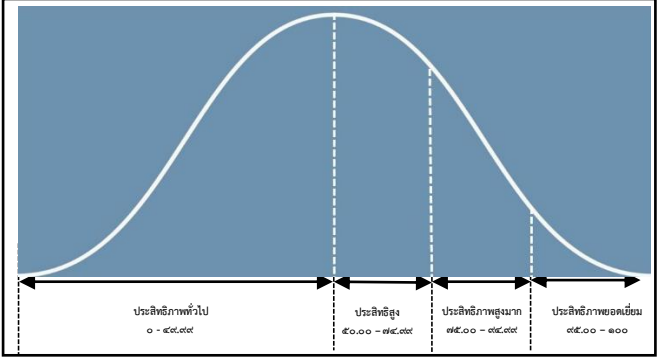
ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข	
	<p>3 (พัฒนา) มีสมรรถนะระดับ 2 และ เข้าใจเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานพร้อมสามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย</p>	<p>R3. อธิบายถึงเป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องรวมถึงสามารถเชื่อมโยงเป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ของงานของตนเองกับหน่วยงานแต่ละระดับได้ และสามารถกำหนดหรือพัฒนาแนวทางการทำงานเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน</p>	<p>3 (พัฒนา)</p>	<p>R3. มีระดับ 2 ให้คำแนะนำและอธิบายถึงเป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงสามารถเชื่อมโยงเป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ของงานของตนเองกับหน่วยงานแต่ละระดับได้ และสามารถกำหนดหรือพัฒนาแนวทางการทำงานเพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน</p>		
	<p>4 (ก้าวหน้า) มีสมรรถนะระดับ 3 และสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและค่าเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง</p>	<p>R4. วางแผนงานพร้อมกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างชัดเจนและท้าทาย รวมทั้งสามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจ</p>	<p>4 (ก้าวหน้า)</p>	<p>R4. มีระดับ 3 และวางแผนงานพร้อมกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างชัดเจนและท้าทาย รวมทั้งสามารถชักจูงผู้ร่วมงาน และบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อให้หน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจ</p>		
	<p>5 (เชี่ยวชาญ) มีสมรรถนะระดับ 4 และสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานระดับหน่วยงานพร้อมขับเคลื่อนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายได้</p>	<p>R5. กำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การทำงานของหน่วยที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วย เพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและกองทัพ</p>	<p>5 (เชี่ยวชาญ)</p>	<p>R5. มีระดับ 4 เป็นแบบอย่างในการกำหนดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การทำงานของหน่วยที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยสามารถเชื่อมโยงและบูรณาการทรัพยากรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและกองทัพ</p>		

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	<p>5. T (Teamwork) : ร่วมคิดทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยปฏิบัติตนได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์และวิธีการทำงานที่หลากหลาย สามารถประสานการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี พร้อมมีส่วนร่วมในทีมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน</p>	<p>5. T (Teamwork) : ร่วมคิดทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยปฏิบัติตนได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม ยอมรับฟัง ความคิดเห็นหรือ คำวิจารณ์ และวิธีการทำงานที่หลากหลาย สามารถประสานการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี พร้อมมีส่วนร่วมในทีมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการเชิดชูและรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ เกียรติศักดิ์ และอุดมการณ์ของข้าราชการ กท.</p>	
	<p>ระดับสมรรถนะ</p> <p>รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมที่คาดหวัง)</p>	<p>ระดับสมรรถนะ</p> <p>รหัส-คำอธิบายสิ่งที่คาดหวัง (พฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือพฤติกรรมที่คาดหวัง)</p>	
<p>1 (เริ่มต้น)</p> <p>ทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบในทีมได้เป็นผลสำเร็จ</p>	<p>T1. แสดงพฤติกรรมการทำงานในทีมได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่และทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบของทีมได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนตรงตามมาตรฐาน พร้อมส่งมอบงานที่มีคุณภาพได้ตรงตามความคาดหวังของทีม</p>	<p>1 (เริ่มต้น)</p> <p>T1. แสดงพฤติกรรมการทำงานในทีมได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่และทำงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบของทีมได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วนตรงตามมาตรฐาน พร้อมส่งมอบงานที่มีคุณภาพได้ตรงตามความคาดหวังของทีม รับฟังความคิดเห็นและปรับตัวเข้ากับทีมงานได้ทุกรูปแบบ พร้อมให้ความร่วมมือ และเข้าร่วมกิจกรรมของทีมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแสดงความมีน้ำใจในการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกร่วมทีมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีที่สุดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมรวมถึงประพฤติปฏิบัติตนที่แสดงออกถึงการเชิดชูและรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ เกียรติศักดิ์ และอุดมการณ์ของข้าราชการ กท.</p>	

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	<p>2 (เรียนรู้) มีสมรรถนะระดับ 1 และมีส่วนร่วมในทีมตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม</p>	<p>T2. รับฟังความคิดเห็นและปรับตัวเข้ากับทีมงานได้ทุกรูปแบบ พร้อมให้ความร่วมมือ และเข้าร่วมกิจกรรมของทีมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแสดงความมีน้ำใจในการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิก ร่วมทีมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีที่สุดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม</p>	<p>2 (เรียนรู้)</p>	<p>T2. มีระดับ 1 เสนอแนะ รับฟังความคิดเห็น และปรับตัวเข้ากับทีมงานได้ทุกรูปแบบ พร้อมให้ความร่วมมือ เข้าร่วมกิจกรรมของทีมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งแสดงความมีน้ำใจในการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกในทีมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดีที่สุดบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p>	
	<p>3 (พัฒนา) มีสมรรถนะระดับ 2 และสามารถประสานการทำงานกับผู้อื่นในลักษณะทีมเพื่อสนับสนุนให้ทีมบรรลุผลสำเร็จ</p>	<p>T3. สามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีม ยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างหลากหลายเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของทีมพร้อมนำเสนอแนวทางหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ทีมสามารถกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>3 (พัฒนา)</p>	<p>T3. มีระดับ 2 สามารถประสานความร่วมมือระหว่างสมาชิกของทีม ยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างหลากหลายให้คำแนะนำและชี้แจงในงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของทีมพร้อมนำเสนอแนวทางหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้ทีมสามารถกำหนดแนวทางในการบรรลุเป้าหมาย</p>	
	<p>4 (ก้าวหน้า) มีสมรรถนะระดับ 3 และสามารถวางแผนการทำงานของทีมได้</p>	<p>T4. วางแผนการดำเนินงานพร้อมกำหนดแนวทางควบคุมกำกับติดตามประเมินผล และปรับปรุงแก้ไขการทำงานของทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้</p>	<p>4 (ก้าวหน้า)</p>	<p>T4. มีระดับ 3 กระตุ้นชักจูงสมาชิกในทีมและวางแผนการดำเนินงานพร้อมกำหนดแนวทางควบคุมกำกับติดตามประเมินผล ปรับปรุงแก้ไขการทำงานของทีมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้</p>	

ลำดับ	ข้อความเดิม		ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
	<p>5 (เชี่ยวชาญ) มีสมรรถนะระดับ 4 และสามารถเป็นผู้นำ ในทีมเพื่อให้บรรลุ ผลสำเร็จร่วมกัน</p>	<p>T5. สามารถเป็นผู้นำในทีมให้สมาชิก ร่วมกันปฏิบัติการกิจต่างๆ ได้บรรลุผล สำเร็จเกินกว่าเป้าหมายในลักษณะ สร้างความพึงพอใจระหว่างสมาชิกทีม โดยไม่เกิดข้อขัดแย้ง</p>	<p>5 (เชี่ยวชาญ)</p>	<p>T5. มีระดับ 4 สามารถเป็นแบบอย่างและเป็น ผู้นำในทีมให้สมาชิกร่วมกันปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จเกินกว่าเป้าหมายในลักษณะ สร้างความพึงพอใจระหว่างสมาชิกทีมโดยไม่เกิด ข้อขัดแย้ง</p>	

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๑๒.	<p>ผนวก ง เกณฑ์คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย</p> <p>คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล หมายถึง คะแนนที่เป็นผลรวมถ่วงน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ซึ่งใช้เกณฑ์คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล ดังต่อไปนี้</p> <p>๑. ผู้รับการประเมินที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ข้าราชการลาโหมพลเรือน พลอาสาสมัคร และลูกจ้างประจำ สังกัด บก.ทท. ใช้เกณฑ์คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้</p> <p>ดีเด่น มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป</p> <p>ดีมาก มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙</p> <p>ดี มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙</p> <p>พอใช้ มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙</p> <p>ต้องปรับปรุง มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐</p>	<p>ผนวก ง เกณฑ์ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย</p> <p>คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล หมายถึง คะแนนที่เป็นผลรวมถ่วงน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ</p> <p>การจัดอันดับกลุ่มกำลังพลตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง การจัดกลุ่มกำลังพลโดยการนำข้อมูลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของหน่วยงาน มาคำนวณโดยใช้หลักการทางสถิติแบบอิงกลุ่มด้วยวิธีการแจกแจงแบบปกติ เพื่อจัดทำข้อมูลในรูปแบบแผนภูมิแสดงการจัดอันดับกลุ่มตามระดับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของหน่วยงาน ที่มีลักษณะเป็นรูประฆังคว่ำ ซึ่งมีความสมมาตรกันทั้ง ๒ ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกลุ่มกำลังพลนั้นๆ อยู่ในตำแหน่งแกนสมมาตร (ตำแหน่งตรงกลางของแผนภูมิ)</p> <p>ระดับอันดับกลุ่มกำลังพล หมายถึง การแบ่งระดับของกลุ่มกำลังพลที่ได้รับการจัดอันดับข้อมูลในแผนภูมิแสดงการจัดอันดับกลุ่มกำลังพลตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของหน่วยงาน โดยแบ่งกำลังพลเป็นกลุ่มจำนวน ๔ ระดับ ตามภาพที่ ๑ ดังนี้</p>	<p>เปลี่ยนเกณฑ์คะแนนผลการประเมินฯ ของข้าราชการทหารและลูกจ้างประจำ ให้มีลักษณะอิงกลุ่มภายใต้การจัดอันดับกลุ่มข้อมูลแผนภูมิการแจกแจงแบบปกติ เพื่อให้หน่วยสามารถบริหารผลการประเมินฯ ให้กับกำลังพลได้อย่างเหมาะสมตามความมุ่งหมายของระเบียบ</p>

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
	<p>หมายเหตุ การปิดเศษ ทศนิยมตั้งแต่ ๐.๐๐๕ ให้ปัดขึ้นต่ำกว่า ๐.๐๐๕ ให้ตัดทิ้ง</p> <p>๒. ผู้รับการประเมินที่เป็นพนักงานราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ใช้เกณฑ์คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ* ดังนี้</p> <p>ดีเด่น มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป</p> <p>ดีมาก มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๘๕.๐๐-๙๔.๙๙</p> <p>ดี มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๗๕.๐๐-๘๔.๙๙</p> <p>พอใช้ มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๖๕.๐๐-๗๔.๙๙</p> <p>ต้องปรับปรุง มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐</p> <p>หมายเหตุ การปิดเศษ ทศนิยมตั้งแต่ ๐.๐๐๕ ให้ปัดขึ้น ต่ำกว่า ๐.๐๐๕ ให้ตัดทิ้ง</p> <p>* อ้างอิงตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๔</p>	 <p>ภาพที่ ๑ : แผนภูมิแสดงการจัดอันดับกลุ่มกำลังพลตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของหน่วยงาน</p> <p>ระดับกลุ่มประสิทธิภาพยอดเยี่ยม คือ กลุ่มกำลังพลที่ได้รับการจัดอันดับข้อมูลในแผนภูมิฯ ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป</p> <p>ระดับกลุ่มประสิทธิภาพสูงมาก คือ กลุ่มกำลังพลที่ได้รับการจัดอันดับข้อมูลในแผนภูมิฯ ร้อยละ ๗๕.๐๐ ถึง ๙๔.๙๙</p> <p>ระดับกลุ่มประสิทธิภาพสูง คือ กลุ่มกำลังพลที่ได้รับการจัดอันดับข้อมูลในแผนภูมิฯ ร้อยละ ๕๐.๐๐ ถึง ๗๔.๙๙</p> <p>ระดับกลุ่มประสิทธิภาพทั่วไป คือ กลุ่มกำลังพลที่ได้รับการจัดอันดับข้อมูลในแผนภูมิฯ ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐.๐๐</p>	

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
		<p>ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย หมายถึง เกณฑ์การแบ่งระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย โดยพิจารณาจากข้อมูลรวมกันระหว่างข้อมูลระดับอันดับกลุ่มกำลังพล และ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย โดยใช้เกณฑ์ระดับ ดังนี้</p> <p>๑. ผู้รับการประเมินที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน ข้าราชการกลาโหมพลเรือน พลอาสาสมัคร และลูกจ้างประจำ สังกัด บก.ทท. ใช้เกณฑ์ ดังนี้</p> <p>ระดับดีเด่น ได้แก่ กำลังพลที่อยู่ในระดับกลุ่มประสิทธิภาพยอดเยี่ยมและมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป</p> <p>ระดับดีมาก ได้แก่ กำลังพลที่อยู่ในระดับกลุ่มประสิทธิภาพสูงและกลุ่มประสิทธิภาพสูงมากและมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป</p> <p>ระดับดี ได้แก่ กำลังพลที่อยู่ในระดับกลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปและมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป</p> <p>ระดับพอใช้ ได้แก่ กำลังพลที่อยู่ในระดับกลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปและมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป</p> <p>ระดับต้องปรับปรุง ได้แก่ กำลังพลที่อยู่ในระดับกลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปและมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐</p>	

		<p>ทั้งนี้ การจัดอันดับกลุ่มกำลังพลตามระดับคะแนนผล การปฏิบัติราชการกำลังพลของหน่วยงาน ให้จัดทำแยกตามกลุ่ม อัตราชั้นยศของกำลังพลในหน่วยงาน จำนวน ๖ กลุ่ม ดังนี้</p> <p>กลุ่มที่ ๑ อัตราชั้นยศ นายพล กลุ่มที่ ๒ อัตราชั้นยศ พ.อ. น.อ.-พ.อ.(พ) น.อ.(พ) กลุ่มที่ ๓ อัตราชั้นยศ พ.ต. น.ต.-พ.ท. น.ท. กลุ่มที่ ๔ อัตราชั้นยศ ร.ต.-ร.อ. กลุ่มที่ ๕ นายทหารชั้นประทวน กลุ่มที่ ๖ กลุ่มลูกจ้างประจำ</p> <p>หมายเหตุ การปิดเศษ ทศนิยมตั้งแต่ ๐.๐๐๕ ให้ปัดขึ้น ต่ำกว่า ๐.๐๐๕ ให้ตัดทิ้ง</p> <p>๒. กลุ่มพนักงานราชการ สังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย ใช้เกณฑ์คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ* ดังนี้</p> <p>ดีเด่น มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป</p> <p>ดีมาก มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๘๕.๐๐-๙๔.๙๙</p> <p>ดี มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๗๕.๐๐-๘๔.๙๙</p> <p>พอใช้ มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๖๕.๐๐-๗๔.๙๙</p> <p>ต้องปรับปรุง มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐</p>	
--	--	---	--

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
		<p><u>หมายเหตุ</u> การปิดเศษ ทศนิยมตั้งแต่ ๐.๐๐๕ ให้ปัดขึ้นต่ำกว่า ๐.๐๐๕ ให้ตัดทิ้ง</p> <p>* อ้างอิงตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔</p>	

ตารางการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.

ลำดับ	ข้อความเดิม	หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข																				
๑๓.	<p>ระดับผลการประเมิน (เฉพาะพนักงานราชการใช้เกณฑ์ ดังนี้)</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)</td><td><input type="checkbox"/> ดีเด่น (ร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)</td><td><input type="checkbox"/> ดีมาก (ร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)</td><td><input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙)</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)</td><td><input type="checkbox"/> พอใช้ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙)</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐)</td><td><input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐)</td></tr></table> <p>ข้อความใหม่</p> <p>ระดับผลการประเมิน (เฉพาะพนักงานราชการใช้เกณฑ์ ดังนี้)</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> ดีเด่น (กลุ่มประสิทธิภาพยอดเยี่ยมตั้งแต่ร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)</td><td><input type="checkbox"/> ดีเด่น (ผลคะแนนร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> ดีมาก (กลุ่มประสิทธิภาพสูงมากตั้งแต่ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป)</td><td><input type="checkbox"/> ดีมาก (ผลคะแนนร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> ดี (กลุ่มประสิทธิภาพสูงตั้งแต่ร้อยละ ๗๕.๐๐ ขึ้นไป)</td><td><input type="checkbox"/> ดี (ผลคะแนนร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙)</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> พอใช้ (กลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ ขึ้นไป)</td><td><input type="checkbox"/> พอใช้ (ผลคะแนนร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙)</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (กลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐)</td><td><input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ผลคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐)</td></tr></table>	<input type="checkbox"/> ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดีเด่น (ร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)	<input type="checkbox"/> ดีมาก (ร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)	<input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)	<input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙)	<input type="checkbox"/> พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)	<input type="checkbox"/> พอใช้ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙)	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐)	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐)	<input type="checkbox"/> ดีเด่น (กลุ่มประสิทธิภาพยอดเยี่ยมตั้งแต่ร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดีเด่น (ผลคะแนนร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดีมาก (กลุ่มประสิทธิภาพสูงมากตั้งแต่ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดีมาก (ผลคะแนนร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)	<input type="checkbox"/> ดี (กลุ่มประสิทธิภาพสูงตั้งแต่ร้อยละ ๗๕.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดี (ผลคะแนนร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙)	<input type="checkbox"/> พอใช้ (กลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> พอใช้ (ผลคะแนนร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙)	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (กลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐)	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ผลคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐)	ปรับหลักเกณฑ์การประเมินผลฯ ข้าราชการ บก.ทท.และลูกจ้างประจำให้อยู่ในเกณฑ์อิงกลุ่ม
<input type="checkbox"/> ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดีเด่น (ร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)																					
<input type="checkbox"/> ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙)	<input type="checkbox"/> ดีมาก (ร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)																					
<input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙)	<input type="checkbox"/> ดี (ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙)																					
<input type="checkbox"/> พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙)	<input type="checkbox"/> พอใช้ (ร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙)																					
<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐)	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐)																					
<input type="checkbox"/> ดีเด่น (กลุ่มประสิทธิภาพยอดเยี่ยมตั้งแต่ร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดีเด่น (ผลคะแนนร้อยละ ๙๕.๐๐ ขึ้นไป)																					
<input type="checkbox"/> ดีมาก (กลุ่มประสิทธิภาพสูงมากตั้งแต่ร้อยละ ๘๕.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดีมาก (ผลคะแนนร้อยละ ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙)																					
<input type="checkbox"/> ดี (กลุ่มประสิทธิภาพสูงตั้งแต่ร้อยละ ๗๕.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ดี (ผลคะแนนร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙)																					
<input type="checkbox"/> พอใช้ (กลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ ขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> พอใช้ (ผลคะแนนร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙)																					
<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (กลุ่มประสิทธิภาพทั่วไปต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐)	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง (ผลคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐)																					

ตารางการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทพ.

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๑๔.	<p>อนุผนวก ๑ ประกอบ ผนวก ด</p> <p>๒. ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการกำลังพลตามข้อ ๑ มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้</p> <p>๒.๑ ต้นวงรอบ พิจารณาระดับความสำเร็จของงานที่คาดหวัง (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) ตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายของรองผู้บัญชาการทหารสูงสุดเสนาธิการทหารรองเสนาธิการทหาร และหัวหน้าส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อให้สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่เกิดความเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมในความยากง่ายของงานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น ภายใน ๑๕ พฤศจิกายน และ ๑๕ พฤษภาคม</p> <p>๒.๒ สิ้นสุดวงรอบ พิจารณากลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของรองผู้บัญชาการทหารสูงสุด เสนาธิการทหารรองเสนาธิการทหาร และหัวหน้าส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาและ/หรือผู้ประเมิน รวมถึงการตรวจสอบและให้ข้อพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชาในประเด็นปัญหาจากการไม่ยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติราชการกำลังพลของรองผู้บัญชาการทหารสูงสุด เสนาธิการทหาร รองเสนาธิการทหาร และหัวหน้าส่วนราชการในกองบัญชาการกองทัพไทย ภายใน ๒๐ กุมภาพันธ์ และ ๒๐ สิงหาคม</p>	<p>อนุผนวก ๑ ประกอบ ผนวก ด</p> <p>๒. ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการกำลังพลตามข้อ ๑ มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้</p> <p>๒.๑ ต้นวงรอบการประเมิน พิจารณาและรับรองระดับความสำเร็จของงานที่คาดหวัง (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) ตัวชี้วัดผลงาน และค่าเป้าหมายของ รอง ผบ.ทสส. เสธ.ทหาร รอง เสธ.ทหาร และ หน.ส่วนราชการใน บก.ทพ. เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่เกิดความเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมในความยากง่ายของงานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น ภายใน ๑๕ พ.ย. และ ๑๕ พ.ค.</p> <p>๒.๒ สิ้นสุดวงรอบการประเมิน พิจารณากลับกรองและรับรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล ของ รอง ผบ.ทสส. เสธ.ทหาร รอง เสธ.ทหาร และ หน.ส่วนราชการใน บก.ทพ. เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน รวมถึงการไต่สวนข้อเท็จจริง จนได้ข้อสรุปและวินิจฉัยชี้ขาด แล้วแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบ จากการไม่ยอมรับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลภายในหน่วย หลังจากผู้รับการประเมินอุทธรณ์ผลการประเมินฯ ตามข้อ ๑๕ ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ และไม่มีผลอุทธรณ์ ภายใน ๒๐ ก.พ. และ ๒๐ ส.ค.</p>	<p>เพื่อเป็นการเน้นย้ำให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p>

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
	(เพิ่มข้อความใหม่)	๒.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม กท. ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ซื่อสัตย์ มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม การพิทักษ์และรักษาผลประโยชน์แห่งชาติการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน	
๑๕.	<p>อนุผนวก ๒ ประกอบ ผนวก ด</p> <p>๒.ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการกำลังพลตามข้อ ๑ มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้</p> <p>๒.๑ ต้นวงรอบ พิจารณาระดับความสำเร็จของงานที่คาดหวัง (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) ตัวชี้วัดผลงานค่าเป้าหมายของแต่ละหน่วยขึ้นตรงของส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่เกิดความเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมในความยากง่ายของงานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นภายใน ๑๕ พฤศจิกายน และ ๑๕ พฤษภาคม</p> <p>๒.๒ สิ้นสุดวงรอบ พิจารณากลับ กรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลของหน่วย เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาและ/หรือผู้ประเมิน รวมถึงการตรวจสอบและให้ข้อพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชาในประเด็นปัญหาจากการไม่ยอมรับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกำลังพลภายในหน่วย ภายใน ๒๐ กุมภาพันธ์ และ ๒๐ สิงหาคม</p>	<p>อนุผนวก ๒ ประกอบ ผนวก ด</p> <p>๒.ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการกำลังพลตามข้อ ๑ มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้</p> <p>๒.๑ ต้นวงรอบการประเมิน พิจารณาและรับรองระดับความสำเร็จของงานที่คาดหวัง (ผลสัมฤทธิ์ของงาน) ตัวชี้วัดผลงาน และค่าเป้าหมายของหน่วยขึ้นตรง เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่เกิดความเหลื่อมล้ำหรือไม่เป็นธรรมในความยากง่ายของงานหรือตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นภายใน ๑๕ พ.ย. และ ๑๕ พ.ค.</p> <p>๒.๒ สิ้นสุดวงรอบการประเมิน พิจารณากลับกรองและรับรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลในหน่วย และกำลังพลที่หน่วยรับตัวไว้ช่วยปฏิบัติราชการ เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน รวมถึงการไต่สวนข้อเท็จจริงจนได้ข้อสรุปและวินิจฉัยชี้ขาด แล้วแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินทราบ จากการไม่ยอมรับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกำลังพลภายในหน่วย หลังจากผู้รับการประเมินอุทธรณ์ผลการประเมินฯ ตามข้อ ๑๕ ในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ และไม่มีผลอุทธรณ์ ภายใน ๒๐ ก.พ. และ ๒๐ ส.ค.</p>	

ตารางการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.

ลำดับ	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข																																																																																																		
๑๖.	<p>ผนวก ต แบบสรุปรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล ประกอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.</p> <p>๑. สรุปรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลภาพรวมของส่วนราชการ</p> <div style="text-align: center;">วงรอบการประเมิน <input type="checkbox"/> ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค.) <input type="checkbox"/> ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.)</div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><thead><tr><th rowspan="3">ประเภท</th><th rowspan="3">จำนวนผู้เข้ารับ การประเมิน (คน)</th><th colspan="10">ผลการประเมิน</th><th rowspan="3">ร้อยละเฉลี่ย ของ ผลการประเมิน</th></tr><tr><th colspan="2">ดีเด่น</th><th colspan="2">ดีมาก</th><th colspan="2">ดี</th><th colspan="2">พอใช้</th><th colspan="2">ต้องปรับปรุง</th></tr><tr><th>จำนวน</th><th>ร้อยละ</th><th>จำนวน</th><th>ร้อยละ</th><th>จำนวน</th><th>ร้อยละ</th><th>จำนวน</th><th>ร้อยละ</th><th>จำนวน</th><th>ร้อยละ</th></tr></thead><tbody><tr><td>สัญญาบัตร</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>ประทวน</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>ลูกจ้างประจำ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>พนักงานราชการ</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td style="text-align: center;">รวม</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></tbody></table>	ประเภท	จำนวนผู้เข้ารับ การประเมิน (คน)	ผลการประเมิน										ร้อยละเฉลี่ย ของ ผลการประเมิน	ดีเด่น		ดีมาก		ดี		พอใช้		ต้องปรับปรุง		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	สัญญาบัตร													ประทวน													ลูกจ้างประจำ													พนักงานราชการ													รวม													
ประเภท	จำนวนผู้เข้ารับ การประเมิน (คน)			ผลการประเมิน											ร้อยละเฉลี่ย ของ ผลการประเมิน																																																																																					
				ดีเด่น		ดีมาก		ดี		พอใช้		ต้องปรับปรุง																																																																																								
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ																																																																																									
สัญญาบัตร																																																																																																				
ประทวน																																																																																																				
ลูกจ้างประจำ																																																																																																				
พนักงานราชการ																																																																																																				
รวม																																																																																																				

ลำดับ	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข																																												
	<p>๒. แผนภูมิแสดงการจัดอันดับกลุ่มกำลังพลตามระดับคะแนนผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของหน่วยงาน (แยกกลุ่มแผนภูมิข้อมูลฯ จำนวน ๖ กลุ่ม ตามผนวก ง)</p> <div data-bbox="504 486 1579 1029"><p style="text-align: center;">แผนภูมิแสดงการจัดอันดับกลุ่มกำลังพลตามระดับคะแนน ผลการปฏิบัติราชการกำลังพลของหน่วยงาน กลุ่ม</p><table border="1"><caption>ข้อมูลจากแผนภูมิแสดงการจัดอันดับกลุ่มกำลังพล</caption><thead><tr><th>ระดับคะแนน</th><th>จำนวนกลุ่ม</th></tr></thead><tbody><tr><td>๕๕-๓๕</td><td>0.00</td></tr><tr><td>๕๖-๐๕๒๕</td><td>0.00</td></tr><tr><td>๕๖-๕๓๕</td><td>0.00</td></tr><tr><td>๕๗-๕๕๓๕</td><td>0.01</td></tr><tr><td>๕๗-๒๗๕</td><td>0.02</td></tr><tr><td>๕๘-๐๑๒๕</td><td>0.04</td></tr><tr><td>๕๘-๗๕๕</td><td>0.07</td></tr><tr><td>๕๙-๔๗๓๕</td><td>0.11</td></tr><tr><td>๕๙-๒๑๑</td><td>0.14</td></tr><tr><td>๕๙-๑๕๒๕</td><td>0.15</td></tr><tr><td>๕๙-๖๗๕</td><td>0.15</td></tr><tr><td>๕๙-๔๐๓๕</td><td>0.15</td></tr><tr><td>๕๙-๑๓๕</td><td>0.15</td></tr><tr><td>๕๙-๕๗๒๕</td><td>0.14</td></tr><tr><td>๕๙-๖๐๕</td><td>0.12</td></tr><tr><td>๕๙-๓๗๓๕</td><td>0.08</td></tr><tr><td>๕๙-๑๗๓</td><td>0.05</td></tr><tr><td>๕๙-๘๐๒๕</td><td>0.03</td></tr><tr><td>๕๙-๕๓๕</td><td>0.02</td></tr><tr><td>๕๙-๒๖๓๕</td><td>0.01</td></tr><tr><td>๑๐๐</td><td>0.00</td></tr></tbody></table></div>	ระดับคะแนน	จำนวนกลุ่ม	๕๕-๓๕	0.00	๕๖-๐๕๒๕	0.00	๕๖-๕๓๕	0.00	๕๗-๕๕๓๕	0.01	๕๗-๒๗๕	0.02	๕๘-๐๑๒๕	0.04	๕๘-๗๕๕	0.07	๕๙-๔๗๓๕	0.11	๕๙-๒๑๑	0.14	๕๙-๑๕๒๕	0.15	๕๙-๖๗๕	0.15	๕๙-๔๐๓๕	0.15	๕๙-๑๓๕	0.15	๕๙-๕๗๒๕	0.14	๕๙-๖๐๕	0.12	๕๙-๓๗๓๕	0.08	๕๙-๑๗๓	0.05	๕๙-๘๐๒๕	0.03	๕๙-๕๓๕	0.02	๕๙-๒๖๓๕	0.01	๑๐๐	0.00	
ระดับคะแนน	จำนวนกลุ่ม																																													
๕๕-๓๕	0.00																																													
๕๖-๐๕๒๕	0.00																																													
๕๖-๕๓๕	0.00																																													
๕๗-๕๕๓๕	0.01																																													
๕๗-๒๗๕	0.02																																													
๕๘-๐๑๒๕	0.04																																													
๕๘-๗๕๕	0.07																																													
๕๙-๔๗๓๕	0.11																																													
๕๙-๒๑๑	0.14																																													
๕๙-๑๕๒๕	0.15																																													
๕๙-๖๗๕	0.15																																													
๕๙-๔๐๓๕	0.15																																													
๕๙-๑๓๕	0.15																																													
๕๙-๕๗๒๕	0.14																																													
๕๙-๖๐๕	0.12																																													
๕๙-๓๗๓๕	0.08																																													
๕๙-๑๗๓	0.05																																													
๕๙-๘๐๒๕	0.03																																													
๕๙-๕๓๕	0.02																																													
๕๙-๒๖๓๕	0.01																																													
๑๐๐	0.00																																													

ลำดับ	ข้อความเดิม			ข้อความใหม่			หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
๑๗.	<p>ผนวก ๓ การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล</p> <p>๑. เกณฑ์การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลไปใช้สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ</p>			<p>ผนวก ๓ การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารจัดการกำลังพล</p> <p>๑. เกณฑ์การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลไปใช้สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ</p>			
การบริหารจัดการ กำลังพล	ผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	หมายเหตุ	การบริหารจัดการ กำลังพล	ระดับผล การประเมินผล การปฏิบัติราชการ	หมายเหตุ		
๑.๑ ขอบหนึ่งชั้นครึ่ง (รอบ ๖ เดือนหลัง)	ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๙๐	รวมแล้วทั้งปีต้องไม่ เกิน ๒ ชั้น	๑.๑ ขอบหนึ่งชั้นครึ่ง (รอบ ๖ เดือนหลัง)	ต้องอยู่ในระดับดีเด่น	รวมแล้วทั้งปีต้องไม่ เกิน ๒ ชั้น		
๑.๒ ขอบหนึ่งชั้น	ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐		๑.๒ ขอบหนึ่งชั้น	ต้องอยู่ในระดับดีขึ้นไป			
๑.๓ ขอบครึ่งชั้น	ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐		๑.๓ ขอบครึ่งชั้น	ต้องอยู่ในระดับพอใช้ ขึ้นไป	กำลังพลที่อยู่ในระดับ <u>พอใช้และควรปรับปรุง</u>		
๑.๔ ไม่พิจารณาเลื่อน ชั้น	ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐		๑.๔ ไม่พิจารณาเลื่อน ชั้น	ต้องอยู่ในระดับต้อง ปรับปรุง	ต้องจัดทำข้อตกลง ในการปรับปรุงผล การปฏิบัติราชการกับ ผู้ประเมิน/บังคับ บัญชา และจัดทำ แผนพัฒนาทักษะ รายบุคคล (IDP)		

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่	หลักการ/เหตุผล ในการปรับปรุง แก้ไข
		<p>๒. เกณฑ์นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพลไปใช้สำหรับพนักงานราชการให้เป็นไปตามระเบียบ กท. ว่าด้วยพนักงานราชการ ซึ่งปัจจุบันอ้างอิงตามระเบียบ กท. ว่าด้วยพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔</p>	

ตารางการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๑๘.	ผนวก ๘ (เพิ่มเติม)	หัวข้อ การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ปช. ผศ.พิเศษ ผศ. และ ผชก. และ น.ปก. ประจำหน่วยที่รับเงินประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ	การดำเนินการ การกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในระบบสารสนเทศการประเมินผล การปฏิบัติราชการกำลังพลโดยต้องเป็นงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ และ ต้อง เป็น ตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของผลงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ข้อ ๘.๒.๗	เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินรับทราบวิธีการการดำเนินการกำหนดตัวชี้วัด ผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.
		หัวข้อ การประเมินผล การปฏิบัติราชการฯ น.ปก. ที่ไม่ได้รับเงินประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ และประจำหน่วย (สัญญาบัตร)	การดำเนินการ การกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดในระบบสารสนเทศการประเมินผล การปฏิบัติราชการกำลังพลโดยต้องเป็นงานตามบทบาทหน้าที่ และต้องเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของผลงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ข้อ ๘.๒.๘	

ลำดับ	ข้อความเดิม	ข้อความใหม่		หลักการ/เหตุผลในการปรับปรุง แก้ไข
๑๙.	ผนวก ๘ (เพิ่มเติม)	หัวข้อ การประเมินผล การปฏิบัติราชการฯ ประจำหน่วย(ประทมน)	การดำเนินการ การกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด ในระบบสารสนเทศการประเมินผล การปฏิบัติราชการกำลังพลโดยต้อง เป็นงานตามบทบาทหน้าที่ และต้อง เป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ของ ผลงานตามลักษณะงานที่ได้รับ มอบหมาย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินฯ ข้อ ๘.๒.๙	เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน รับทราบวิธีการการดำเนินการกำหนด ตัวชี้วัด ผ่านระบบสารสนเทศสำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการกำลังพล บก.ทท.