



ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ครั้งที่ 2/2564 ระหว่างวันที่ 1 เม.ย. 64 ถึงวันที่ 30 ก.ย. 64
ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
ประเภทงาน งานบริหารทั่วไป สังกัด
วันเริ่มสัญญาจ้าง วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง
ชื่อผู้ประเมิน

ส่วนที่ 2 : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (สัดส่วนคะแนนร้อยละ 80)

หน้าที่/ภารกิจ	ตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน	เกณฑ์การวัด (ก) 1-5 คะแนน	ผลการ ปฏิบัติจริง	น้ำหนัก (ข) ร้อยละ	คะแนน (ค) ค = ก × ข
1. ด้านการปฏิบัติการ 1.1 ปฏิบัติงานและควบคุมเอกสารทางการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความชำนาญเพื่อช่วยให้ระบบงานเป็นไปอย่างสะดวกและถูกต้อง 1.2 รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณเพื่อใช้ประกอบในการทำงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน 1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารสำคัญทางการเงิน เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน 1.4 ติดตามประเมินผลการทำงานด้านการเงินและบัญชี 1.5 วางแผนด้านการเงินและบัญชี และแก้ไขปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	ระดับของความสำเร็จในการดำเนินงานตามหน้าที่/ภารกิจ ด้านการปฏิบัติการ	ระดับ 1 คะแนน "ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้" ระดับ 2 คะแนน "ค่าเป้าหมายต่ำกว่ามาตรฐาน" ระดับ 3 คะแนน "ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน" ระดับ 4 คะแนน "ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง" ระดับ 5 คะแนน "ค่าเป้าหมายระดับยากมาก"			
2. ด้านการบริการ 2.1 ให้คำแนะนำตอบปัญหา ชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาหน่วยงานราชการเอกชน และประชาชนทั่วไปเพื่อถ่ายทอดความรู้ความชำนาญแก่ผู้ที่สนใจ	ระดับของความสำเร็จในการดำเนินงานตามหน้าที่/ภารกิจ ด้านการบริการ				
3. ด้านอื่นๆ 3.1 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย	ระดับของความสำเร็จในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย				
รวมทุกตัวชี้วัด				100	

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน

=

x 100

5

ส่วนที่ 3 : การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สัดส่วนคะแนนร้อยละ 20)

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออก (ก) 1-5 คะแนน	พฤติกรรม ที่แสดงออก	น้ำหนัก (ข) ร้อยละ	คะแนน (ค) ค = ก x ข
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้ อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน	ระดับ 1 "ต่ำกว่ากำหนดมาก" ระดับ 2 "ต่ำกว่ากำหนด" ระดับ 3 "ตามกำหนด" ระดับ 4 "เกินกว่าที่กำหนด" ระดับ 5 "เกินกว่าที่กำหนดมาก"		20	
2. บริการที่ดี ความเข้าใจ ความตั้งใจ และความพยายามในการให้ บริการที่ถูกต้องเป็นธรรม และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการทั้งภายใน และภายนอกองค์กร			20	
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์			20	
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ			20	
5. การทำงานเป็นทีม ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม			20	
รวมทุกพฤติกรรม			100	

คะแนนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

=

x 100

5

ส่วนที่ 4 : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนร้อยละ (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
ผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน		80%	
ผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน		20%	
รวมทุกองค์ประกอบ		100%	

