

ที่ ทส ๑๔๐๑/ว ๑๖๙๗

สำนักบริหารกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
๗๖ อาคารถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ส่งมาเรียน
สำเนาหลักเกณฑ์การบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปี ๒๕๖๕

๑. ผู้อำนวยการ
๒. รองผู้อำนวยการ
๓. ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสัตวแพทย์
เพื่อโปรดทราบ
๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (พร้อมเรื่องเดิม)
๕. ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

เพื่อโปรดทราบและแจ้งเวียนให้ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดทราบโดยทั่วกัน โดยหากหน่วยงานใด
ประสงค์ที่จะส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการฯ หรือพนักงานท่านใดจะเข้าร่วมโครงการฯ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ฯ
ทั้งนี้ ให้หน่วยงานรวบรวมรายชื่อพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่งให้ ส.บก. ภายในวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

(นายธีระยุทธ กลัดพรหม)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

หลักเกณฑ์การบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) ประจำปี ๒๕๖๕

๑. คุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง

- ๑.๑ เป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุในอัตราประจำ
- ๑.๒ เป็นพนักงาน ระดับ ๑-๔ (ระดับควบ ๑-๔) , พนักงาน ระดับ ๔-๕ (ระดับควบ ๔-๕) นิติกร ระดับ ๕-๖ (ระดับควบ ๕-๖) , หัวหน้างาน ระดับ ๕-๖ (ระดับควบ ๕-๖) มีอายุงานไม่น้อยกว่า ๓ ปีนับจากวันบรรจุ
- ๑.๓ เป็นผู้มีความประพฤติดี ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยภายในระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี
- ๑.๔ เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบย้อนหลัง ๒ ปี นับตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ตั้งแต่ ๑ ขั้นขึ้นไป

๒. วิธีการเข้าร่วมโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent Management)

- ๒.๑ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานเป็นผู้เสนอรายชื่อพนักงานในสังกัดเข้าร่วมโครงการ
- ๒.๒ พนักงานเข้าร่วมโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent management) ด้วยตนเอง โดยเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อรับรองคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ

๓. การคัดเลือก

- ขั้นตอนที่ ๑** ให้หน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง โดยมีผู้อำนวยการสำนักเป็นประธาน และกรรมการ ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ เพื่อทำการประเมินผลตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมินพนักงานที่มีศักยภาพสูงประจำปี ๒๕๖๕
- ขั้นตอนที่ ๒** ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูง กรอกใบสมัคร และแสดงผลงานต่อคณะกรรมการของหน่วยงานโดยมีเกณฑ์ ๑๐๐ คะแนน ดังนี้
- ส่วนที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ (๑๐ คะแนน)
 - ส่วนที่ ๒ แนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)
 - ส่วนที่ ๓ ผลงานที่ภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงาน อ.อ.ป. (๑๐ คะแนน)
 - ส่วนที่ ๔ แนวคิดในการพัฒนางานด้านสวนป่า, ด้านตลาด,ด้านอุตสาหกรรม หรือด้านท่องเที่ยว ด้านใดด้านหนึ่งในรูปแบบของโครงการ (๒๐ คะแนน)
 - ส่วนที่ ๕ ด้านงานและความสามารถในการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)
 - ส่วนที่ ๖ ด้านคุณลักษณะของบุคคล (๒๐ คะแนน)
- ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน “ต้องได้คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน” และรายงานผลของการคัดเลือกของหน่วยงาน ให้ อ.อ.ป. เพื่อทราบ และดำเนินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง

ขั้นตอนที่ ๓ คณะกรรมการของหน่วยงานประเมินผลงานตามที่กำหนดไว้ในแบบประเมินพนักงานที่มีศักยภาพสูงประจำปี ๒๕๖๕ แล้วเสนอให้ อ.อ.ป.

เกณฑ์คะแนน	คะแนน	หน่วยงาน
ส่วนที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๐	
ส่วนที่ ๒ แนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๒๐	
ส่วนที่ ๓ ผลงานที่ภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงาน อ.อ.ป.	๑๐	
ส่วนที่ ๔ แนวคิดในการพัฒนางานด้านสวนป่า, ด้านตลาด, ด้านอุตสาหกรรม หรือด้านท่องเที่ยว ด้านใดด้านหนึ่งในรูปแบบของโครงการ	๒๐	
ส่วนที่ ๕ ด้านงานและความสามารถในการปฏิบัติ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๒๐	
ส่วนที่ ๖ ด้านคุณลักษณะของบุคคล	๒๐	
รวม	๑๐๐	

ขั้นตอนที่ ๔ คณะกรรมการโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูงของ อ.อ.ป. พิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

เกณฑ์คะแนน	คะแนน	หน่วยงาน	คณะกรรมการ
ส่วนที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบ	๑๐		
ส่วนที่ ๒ แนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ	๒๐		
ส่วนที่ ๓ ผลงานที่ภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงาน อ.อ.ป.	๑๐		
ส่วนที่ ๔ แนวคิดในการพัฒนางานด้านตลาด, ด้านอุตสาหกรรม หรือด้านท่องเที่ยว ด้านใดด้านหนึ่งในรูปแบบของโครงการ	๒๐		
ส่วนที่ ๕ ด้านงานและความสามารถในการปฏิบัติ ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๒๐		
ส่วนที่ ๖ ด้านคุณลักษณะของบุคคล	๒๐		
รวม	๑๐๐		

ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงของ อ.อ.ป. ต้องได้คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน (พิจารณาจากผลการให้คะแนนของคณะกรรมการโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูงของ อ.อ.ป.)

ขั้นตอนที่ ๕ นำผลการคัดเลือกเสนอ อ.อ.ป. และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้หน่วยงานทราบ พร้อมกำหนดแนวทางการพัฒนารายบุคคลสำหรับพนักงานที่มีศักยภาพสูง

ใบสมัครเข้าร่วมโครงการการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพสูง
ประจำปี ๒๕๖๕

◆ ข้อมูลส่วนบุคคล ◆

ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

งาน/ส่วน/ฝ่าย/สำนัก.....

อัตราเลขที่.....เงินเดือน.....บาท

อายุการทำงานตั้งแต่เริ่มบรรจุ

๓ - ๕ ปี ๖ - ๘ ปี ๙ - ๑๑ ปี ๑๒ ปีขึ้นไป

การกระทำผิดวินัย เป็นผู้มีความประพฤติดี ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัยและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยภายใน
ระยะเวลาย้อนหลัง ๒ ปี

เคย ไม่เคย

คุณวุฒิการศึกษา

๑.....จากสถาบัน.....

๒.....จากสถาบัน.....

๓.....จากสถาบัน.....

◆ หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา ◆ (โปรดระบุ)

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

แบบประเมินพนักงานที่มีศักยภาพสูง

(สำหรับผู้บังคับบัญชาประเมิน)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....	ตำแหน่ง.....
งาน/ส่วน/ฝ่าย/สำนัก.....	
อัตราเลขที่.....	เงินเดือน.....

☛ คำชี้แจง ☛ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนตามแบบการประเมิน ดังนี้

ดีเยี่ยม	=	๕	คะแนน
ดีมาก	=	๔	คะแนน
ดี	=	๓	คะแนน
ปานกลาง	=	๒	คะแนน
พอใช้	=	๑	คะแนน

ส่วนที่ ๕ พิจารณาจากด้านงานและความสามารถในการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (คะแนนเฉลี่ย ๒๐ คะแนน)

ด้านงาน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ				
		ดีเยี่ยม ๕	ดีมาก ๔	ดี ๓	ปานกลาง ๒	พอใช้ ๑
๑. ปริมาณงาน	๕					
๒. คุณภาพงาน	๕					
๓. ความรอบรู้ในงานและการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๕					
๔. ผลงานตามภาระหน้าที่และเป็นประโยชน์ต่อ อ.อ.ป.	๕					
๕. ผลงานเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/การปรับปรุงงานและสามารถใช้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่นได้	๕					
๖. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	๕					
รวม	๓๐					
คะแนนเฉลี่ย ๒๐ คะแนน						

ส่วนที่ ๖ พิจารณาจากด้านคุณลักษณะของบุคคล (คะแนนเฉลี่ย ๒๐ คะแนน)

ด้านคุณลักษณะของบุคคล	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ				
		ดีเยี่ยม ๕	ดีมาก ๔	ดี ๓	ปานกลาง ๒	พอใช้ ๑
๑. ความรับผิดชอบ	๕					
๒. ความคิดริเริ่มสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ	๕					
๓. ความเสียสละ และความประพฤติ	๕					
๔. ความสามารถในการสื่อสาร	๕					
๕. การพัฒนาตนเอง	๕					
๖. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	๕					
รวม	๓๐					
คะแนนเฉลี่ย ๒๐ คะแนน						

◆สรุปคะแนนการประเมิน◆

การประเมิน	คะแนน
ส่วนที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (๑๐ คะแนน)	
ส่วนที่ ๒ แนวคิดในการพัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)	
ส่วนที่ ๓ ผลงานที่ภาคภูมิใจจากการปฏิบัติงาน อ.อ.ป. (๑๐ คะแนน)	
ส่วนที่ ๔ แนวคิดในการพัฒนางานด้านสวนป่า, ด้านตลาด,ด้านอุตสาหกรรม หรือด้านท่องเที่ยว ด้านใดด้านหนึ่งในรูปแบบของโครงการ (๒๐ คะแนน)	
ส่วนที่ ๕ ด้านงานและความสามารถในการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ (๒๐ คะแนน)	
ส่วนที่ ๖ ด้านคุณลักษณะของบุคคล (๒๐ คะแนน)	
รวมคะแนน	

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

◆ การพิจารณาคัดเลือก ◆

1. ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงของหน่วยงาน “ต้องได้คะแนนประเมินไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน
2. ผู้ที่ได้รับคะแนนตามเกณฑ์ ข้อ ๑ จะสามารถเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงตามวิธีการคัดเลือกที่คณะกรรมการฯ กำหนด

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น
(.....)

ตำแหน่ง.....
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้บังคับบัญชาถัดไป ๑ ระดับ
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้บังคับบัญชาถัดไปอีก ๑ ระดับ
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

ลงชื่อ.....
(.....)

หัวหน้าหน่วยงาน
ตำแหน่ง.....
...../...../.....

ส่วนที่ ๕
คำอธิบายประกอบการประเมินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประจำปี ๒๕๖๕ (ตำแหน่งงาน)

หัวชื่อประเมิน หน้าที่รับผิดชอบ	องค์ประกอบ/นิยาม				
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
๑. ปริมาณงาน คือ จำนวนผลงานที่สำคัญเรียงเปรียบเทียบับปริมาณงานที่กำหนดหรือความครบถ้วนของจำนวนชิ้นงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	ปริมาณที่ทำได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถช่วยเหลืองานผู้อื่นได้	ปริมาณที่ทำได้มากกว่าเป้าหมายที่กำหนด	ปริมาณที่ทำได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	ปริมาณที่ทำได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด	ปริมาณที่ทำได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดมาก
๒. คุณภาพงาน คือ ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน	ผลงานที่ปฏิบัติได้มีความถูกต้อง เรียบร้อย มีความน่าเชื่อถือสามารถแก้ปัญหาเสนอแนะวิธีการดำเนินงานได้ดี	ผลงานที่ปฏิบัติได้มีความถูกต้อง เรียบร้อย มีข้อผิดพลาดบ้างแต่ไม่ใช่สาระสำคัญ	ผลงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่มีความถูกต้อง เรียบร้อย มีข้อผิดพลาดต้องปรับปรุงแก้ไข	ผลงานที่ปฏิบัติได้ยังมีความผิดพลาดไม่เรียบร้อยต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขบ้าง	ผลงานที่ปฏิบัติได้มีข้อผิดพลาดเสนอแนะข้อปรับปรุงบ้าง
๓. ความรอบรู้ในงานและการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้ความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่และเรื่องที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างลึกเฉพาะในการทำงานและการนำมาใช้	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่อย่างลึกซึ้งทุกแง่มุม สามารถแก้ปัญหาเสนอแนะวิธีการดำเนินงานได้ดี	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่างๆได้	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่อยู่บ้างต้องให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นบางครั้ง	ต้องให้คำแนะนำวิธีปฏิบัติงานในหน้าที่เสมอ
๔. ผลงานตามภาระหน้าที่และเป็นประโยชน์ต่อ อ.อ.ป. คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายการปฏิบัติงาน สามารถนำไปเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดี	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายการปฏิบัติงานเสร็จตามแผน หรือก่อนเวลาที่กำหนดได้อย่างสมบูรณ์มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นที่ยกย่องชื่นชม สามารถนำไปเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีและผลงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับการระงงานในความสำเร็จสูงสุด	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายการปฏิบัติงานเสร็จตามแผนหรือก่อนเวลาที่กำหนดได้เป็นอย่างดีมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เป็นที่ยกย่องชื่นชม และผลงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับการระงงานในความสำเร็จดีพอสมควร	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายการปฏิบัติงานเสร็จตามแผนหรือภายในระยะเวลาที่กำหนดได้ผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วนเป็นอย่างน้อย โดยทั่วไปและผลงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับการระงงานในความสำเร็จดีพอสมควร	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายการปฏิบัติงานเสร็จตามแผนหรือภายในระยะเวลาที่กำหนดได้ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนแต่เพียงอย่างเดียวรับเพียงบางส่วนและผลงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับการระงงานในความสำเร็จดีพอสมควร	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายการปฏิบัติงานเสร็จแต่ล่าช้า ผลงานมีความถูกต้องเพียงบางส่วนยังไม่สามารถเป็นที่ยอมรับได้เท่าที่ควรและผลงานที่ปฏิบัติยังไม่มีความสอดคล้องกับการระงงานในความสำเร็จดีพอสมควร

หัวข้อประเมิน	องค์ประกอบ/นิยาม				
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
<p>ด้านการและความสามารถในการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> <p>๕. ผลงานเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/การปรับปรุงงาน และสามารถนำใช้เป็นตัวอย่งแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่นไม่ได้</p> <p>คือความสามารถในการนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์การ</p>	<p>มีความคิดริเริ่มในการทำงานและนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่เข้าม การปรับปรุงระบบงาน สามารถหาวิธีการที่แตกต่างไป จากเดิมเพื่อแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงและ สามารถแสดงความคิดเห็นที่ แตกต่างไปจากบุคคลอื่นในระดับที่ สูงกว่าได้และสามารถนำใช้เป็น ตัวอย่างแก่ผู้ปฏิบัติงานอื่นได้</p> <p>๕</p>	<p>มีความคิดริเริ่มในการทำ โครงการหรือกิจการใหม่ๆ ใน หน่วยงานได้ หรือสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นไม่การทำงาน รวมซึ่งเสนอแนวทางใหม่ๆ ใน การลดขั้นตอนทำงานที่ไม่มี ประสิทธิภาพได้ และสามารถ โน้มนำให้ผู้อื่นกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากที่ ประชุม/กลุ่มได้</p> <p>๔</p>	<p>มีความคิดริเริ่มขั้นตอนหรือ วิธีการใหม่ๆ ให้กับหน่วยงาน ได้รวมทั้งมีเทคนิคในการสูงใจ ให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ได้และมีความคิดที่แตกต่างเชิง สร้างสรรค์อยู่เสมอ</p> <p>๓</p>	<p>มีความคิดริเริ่มในการแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการเสนอ แนวทางใหม่ในการพัฒนา งาน</p> <p>๒</p>	<p>มีความเต็มใจที่จะรับฟังความ คิดเห็นที่หลากหลายจากผู้อื่น ยอมรับและนำวิธีการทำงาน ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้</p> <p>๑</p>
<p>๖. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของ อ.อ.ป.</p> <p>คือ เข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย และนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างดี</p>	<p>เข้าใจพร้อมมือปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบายอย่างถูกต้องด้วยความ เต็มใจตลอดเวลาและเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน</p> <p>๕</p>	<p>เข้าใจพร้อมมือปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบายอย่างถูกต้อง โดยมีข้อบกพร่อง</p> <p>๔</p>	<p>เข้าใจพร้อมมือปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และไม่ปฏิบัติตาม</p> <p>๓</p>	<p>ไม่ค่อยเข้าใจหรือเข้าใจแต่ ฝืนฝืนและไม่ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบายอยู่บ่อยครั้ง</p> <p>๒</p>	<p>ไม่สนใจและไม่ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบาย ทำผิดระเบียบ เป็นประจำ</p> <p>๑</p>

ส่วนที่ ๖
คำอธิบายประกอบการประเมินการคัดเลือกพนักงานที่มีศักยภาพสูง ประจำปี ๒๕๖๕ (ด้านคุณลักษณะของบุคคล)

หัวข้อประเมิน ด้านคุณลักษณะของบุคคล	องค์ประกอบ/นิยาม				
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
๑. ความรับผิดชอบ คือ มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ รับผิดชอบงาน และปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย ผลงานได้คุณภาพโดยไม่ต้องมีการทวงถามจากผู้มอบหมาย	มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ รับผิดชอบงานสูงมากและผลงานได้คุณภาพเป็นที่ยอมรับอย่างภาคภูมิใจ	มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ รับผิดชอบงานสูงและผลงานได้คุณภาพเป็นที่ยอมรับ	มีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ รับผิดชอบงานพอสมควร	ปฏิบัติตาม ทงงานผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เป็นประจำ	ขาดความเอาใจใส่และควมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดผลเสียหาย
๒. ความคิดริเริ่มสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ คือ การสร้างสรรค์จากความรู้ความสามารถ (Intellectual ability) และการวิเคราะห์ แยกแยะ ระบุประเด็นปัญหา รวมทั้งสามารถดำเนินการเพื่อหาข้อสรุปและตัดสินใจอันจะนำไปสู่วิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมอย่างเป็นระบบ	เป็นแบบอย่างของการคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ และการกำหนดแนวไม่ขอปัญหาในองค์กร สามารถจัดลำดับและวางแผนแก้ไขปัญหา โดยนำประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นให้สามารถแก้ไขปัญหาให้ประสบความสำเร็จด้วยตนเอง	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานที่ดีขึ้น และสามารถป้องกันความเสี่ยงของปัญหาได้ระดมความคิดของปัญหาได้รวมถึงการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในเวลาที่เหมาะสมสามารถประเมินประสิทธิภาพของแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหารวมทั้งรับเสียงวิพากษ์การแก้ไขปัญหามาให้เหมาะสมได้	มีการลงมือปฏิบัติจนเห็นชิ้นงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ และมีความสามารถในการคาดการณ์และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์งานใหม่เพื่อปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพงาน และสามารถกำหนดแนวทางแก้ไขได้มากกว่าหนึ่งแนวทาง	ปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้ทีม สามารถเข้าใจสาเหตุของปัญหาได้แก้ไขปัญหาก็เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเองได้ ตามแนวทางหรือวิธีการที่ถูกกำหนด
๓. ความเสียสละและความประพฤติ คือ ความเสียสละอุทิศเวลาในการทำงาน และมีความประพฤติ การปฏิบัติงานแก่การยกย่อง เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต การรักษาระเบียบวินัยการมีคุณธรรม จริยธรรม	เสียสละอุทิศเวลาเพื่อการทำงานแรงดำเนินการหรือช่วยเหลือให้สำเร็จเป็นความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ สามารถครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและวิชาชีพ เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอและยกย่อง	เสียสละอุทิศเวลาเพื่อการทำงานหนักและรับดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเรียบร้อยเสมอ สามารถครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและวิชาชีพเป็นอย่างดีให้แก่ผู้อื่น	เสียสละอุทิศเวลาเพื่อการทำงานอยู่บ่อยครั้ง และส่วนใหญ่ยังมีการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและวิชาชีพโดยไม่ต้องให้คำแนะนำ	มีการร้องขอให้ช่วยงาน เสียสละอุทิศเวลาเพื่อการทำงานอยู่บ้างเป็นบางครั้ง และส่วนใหญ่จะมีการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและวิชาชีพ	มีการร้องขอให้ช่วยงานหรืออุทิศเวลาเพื่อการทำงานอยู่บ่อยครั้ง และส่วนใหญ่จะมีการครองตนและประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและวิชาชีพ
	๕	๔	๓	๒	๑

หัวข้อประเมิน	องค์ประกอบ/นิยาม				
	ดีเยี่ยม	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้
<p>ด้านคุณลักษณะของบุคคล</p> <p>๔. ความสามารถในการสื่อสาร คือ สามารถติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพโดยพิจารณาที่ความสามารถในการรับรู้ ได้แก่ การฟัง การอ่าน และอื่นๆ จนเกิดความเข้าใจในสาระต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและตอบรับได้อย่างเหมาะสมตรงประเด็นตลอดจนสามารถถ่ายทอดข้อความหรือความคิดให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง</p>	<p>สามารถรับรู้และสื่อข้อมูลข่าวสารความคิดของตนเองให้แก่ผู้อื่นได้อย่างชัดเจนเสมอ</p> <p>5</p>	<p>สามารถรับรู้และสื่อข้อมูลข่าวสารความคิดของตนเองให้แก่ผู้อื่นได้อย่างชัดเจนเป็นส่วนใหญ่</p> <p>4</p>	<p>สามารถรับรู้และสื่อข้อมูลข่าวสารความคิดของตนเองให้แก่ผู้อื่นได้อย่างชัดเจนพอสมควร</p> <p>3</p>	<p>รับรู้และสื่อข้อมูลข่าวสารความคิดของตนเองให้แก่ผู้อื่นได้อย่างไม่ชัดเจนบ่อยครั้ง</p> <p>2</p>	<p>ไม่สามารถรับรู้และสื่อความคิดของตนเองให้แก่ผู้อื่นได้</p> <p>1</p>
<p>๕. การพัฒนาตนเอง คือ การแสวงหาโอกาสที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงความสามารถและศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งการกระตุ้นให้ผู้อื่นให้มีความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มีความสนใจ ทุ่มเทแสวงหาวิชาการความรู้ทักษะ เพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอมีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน</p> <p>5</p>	<p>มีความสนใจ ทุ่มเทแสวงหาวิชาการความรู้ทักษะ เพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอมีผลงานเป็นที่ประจักษ์บ้าง</p> <p>4</p>	<p>ต้องการค้นหาหาวิชาการความรู้ทักษะ เพิ่มศักยภาพของตนเองบ้างเป็นบางครั้ง</p> <p>3</p>	<p>ต้องการค้นหาหาวิชาการความรู้ทักษะ เพิ่มศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ</p> <p>2</p>	<p>ไม่มีการรวมการแสวงหาวิชาการความรู้ทักษะ เพิ่มศักยภาพของตนเองให้ปรากฏ</p> <p>1</p>
<p>๖. การทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยให้ความร่วมมือกับกลุ่ม แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และแสดงบทบาทที่เหมาะสมของการเป็นสมาชิกกลุ่ม และ/หรือผู้นำกลุ่ม</p>	<p>มีคุณลักษณะที่ผู้อื่นปรารถนาจะทำงานกลุ่มด้วยทำหน้าที่ผู้นำกลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มได้ทำให้อีกกลุ่มเห็นคุณค่าของสมาชิกอื่น ๆ ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของการทำงานเป็นทีมและแสวงหาความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่ม</p> <p>5</p>	<p>ให้ความร่วมมือในการทำงานกับกลุ่มเป็นอย่างดี เข้ากับสมาชิกกลุ่มดี เป็นผู้สนับสนุนและเป็นผู้ตามที่ดีในกลุ่ม และสามารถเป็นผู้นำความคิดของกลุ่มได้ในบางเรื่องที่มีความเหมาะสมและเชี่ยวชาญ</p> <p>4</p>	<p>ให้ความร่วมมือในการทำงานกับกลุ่มเป็นอย่างดี เข้ากับสมาชิกกลุ่มได้ เป็นผู้สนับสนุนและเป็นผู้ตามที่ดีในกลุ่ม</p> <p>3</p>	<p>ให้ความร่วมมือในการทำงานกับกลุ่มเป็นอย่างดี เข้ากับสมาชิกกลุ่มดี เป็นผู้สนับสนุนและเป็นผู้ตามที่ดีในกลุ่ม แต่ไม่สามารรถเป็นผู้นำความคิดของกลุ่มได้ แม้ในบางเรื่องก็ตามมีความถนัดและเชี่ยวชาญก็ตาม</p> <p>2</p>	<p>โดยปกติเป็นผู้ที่ทำงานคนเดียวได้ดี แต่เมื่อรวมทำงานกับผู้อื่นแล้ว มักเกิดข้อขัดแย้งกับสมาชิกกลุ่มคนอื่นมีความเชื่อมั่นในตนเองและมักไม่รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มทำให้บางครั้งก่อให้เกิดปัญหาในกลุ่ม</p> <p>1</p>

