



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคคล โทร. ๐๒ - ๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๒๓

ที่ นร.๐๒๐๓.๐๒/๖๑๗๙ วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การดำเนินการตัวชี้วัดที่ ๑๓ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

เรียน อปส. ผ่าน รปส.(นางเตือนใจ สินธุฉก)

เพื่อโปรดพิจารณา

เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนดให้มีตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ในมิติการพัฒนางานองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑๓ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เป็นการใช้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมของส่วนราชการ ซึ่งเป็นการประเมินผลสมรรถนะหลักตามแนวทางของ ก.พ. ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยประเมินจากค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของส่วนราชการ ครั้งที่ ๑ ซึ่งใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๔ เป็นข้อมูล Baseline แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยดังกล่าว มาคำนวณเทียบกับผลค่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลสมรรถนะประจำปี ครั้งที่ ๒ ซึ่งใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๕ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๑๓ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

๑. ส่วนราชการสรุปผลค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของส่วนราชการ ครั้งที่ ๑ (ใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๔)

๒. ส่วนราชการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมสูงขึ้น

๓. ส่วนราชการสรุปผลค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของส่วนราชการ ครั้งที่ ๒ (ใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๕)

๔. เที่ยกระดับผลการประเมินกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด เพื่อสรุปค่าคะแนนของตัวชี้วัด (เอกสารแนบ ๑)

ข้อเท็จจริง

๑. กกจ. ได้จัดทำสรุปผลการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการ กปส. (ยกเว้นข้าราชการสังกัด ส.ปชส.) ครั้งที่ ๑ ส่งสำนักงาน ก.พ.ร. เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๕ ซึ่งใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๔ จำนวน ๑,๖๙๖ ราย มีข้าราชการที่มีผลการประเมินสมรรถนะหลักเท่ากับหรือสูงกว่าระดับที่คาดหวังทั้ง ๕ สมรรถนะ จำนวน ๑,๓๒๙ ราย และผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะหลักต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง จำนวน ๓๖๗ ราย โดยคะแนนเฉลี่ยภาพรวมของข้าราชการที่มีผลการประเมินสมรรถนะหลักเท่ากับหรือสูงกว่าระดับที่คาดหวัง คิดเป็น ร้อยละ ๙๗.๙๔ (เอกสารแนบ ๒)

เรียน ผอ.สำนัก/ผชช./ผอ.กองและหัวหน้าหน่วยงาน

เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการตามแนวทาง
ปฏิบัติ ดังนี้

๑. แจ้งเวียนให้ข้าราชการในสังกัดทราบและ
ดำเนินการตามข้อพิจารณา ๑

๒. กกจ.จะจัดส่งเอกสารรายชื่อข้าราชการที่มีผลการ
ประเมินสมรรถนะหลักต่ำกว่าระดับที่คาดหวังในสังกัด
เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการพัฒนา ตาม
ข้อพิจารณา ๒ ต่อไป



(นางวนิดา ชัยประภา)

ร.อกจ.
๖๕ ก.ค. ๖๖

๒. กกจ.ได้หารือกับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการที่มีผลการประเมินสมรรถนะหลักต่ำกว่าระดับที่คาดหวังในบางสมรรถนะ ๓๖๗ ราย ตามขั้นตอนที่ ๒ ซึ่งได้รับคำชี้แจงว่า การวัดประเมินตัวชี้วัดที่ ๑๓ เป็นการเปรียบเทียบค่าคะแนนผลการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดระหว่างครั้งที่ ๑ กับครั้งที่ ๒ ผลคะแนนเป็นอย่างไรคิดตามสูตรที่กำหนด สำหรับขั้นตอนที่ ๒ ขอให้เป็นดุลยพินิจของแต่ละส่วนราชการว่าจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบวิธีใดก็ได้ตามความเหมาะสม หากส่วนราชการมีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีอยู่แล้วให้ดำเนินการตามแผนปกติ เพราะหลักสูตรส่วนใหญ่จะกำหนดหัวข้อวิชาที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักอยู่แล้ว เช่น การทำงานเป็นทีม ,การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ฯลฯ รวมทั้งสามารถใช้วิธีการสอนงาน(coaching) ,มอบหมายงาน และการอบรมผ่านระบบออนไลน์ e - learning ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น และสามารถพัฒนาข้าราชการทุกคนได้อย่างทั่วถึง

๓. โครงการพัฒนาบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ที่กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ได้บรรจุหลักสูตรทั้งภายในและภายนอก ที่มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
ประกอบด้วย หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านสื่อสารมวลชนและการประชาสัมพันธ์ ,หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านเทคนิค ,หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ,หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษา ,หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารงานบุคคล ,หลักสูตรด้านบริหารงานทั่วไป และหลักสูตร e - learning ของสำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน ประกอบด้วย หลักสูตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง, หลักสูตรเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด และหลักสูตร e - learning ของ สำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย ประกอบด้วย หลักสูตรนักบริหารระดับสูง ,หลักสูตรนักปกครองระดับสูง ,หลักสูตร วปอ. /ปรอ. ,หลักสูตรพัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหาร ,หลักสูตรนักยุทธศาสตร์ และหลักสูตร e - learning ของสำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศ เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย โครงการปัจฉิมนิเทศข้าราชการเกษียณก่อนอายุ และหลักสูตรพัฒนาคุณภาพชีวิตทาง e - learning ของสำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ผลักดันประเทศก้าวเข้าสู่การเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมอาเซียนอย่างมี
เกียรติภูมิ ประกอบด้วย หลักสูตรการตระหนักรู้ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ,หลักสูตรการภาษาอังกฤษ
จีน และเวียดนาม ทาง e – learning ของสำนักงาน ก.พ.

ข้อพิจารณา

เนื่องจาก กปส.ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะในหลักสูตรต่างๆ ที่ครอบคลุม
ข้าราชการทุกระดับตามข้อเท็จจริง ๓ ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี แต่การจัดฝึกอบรมเพียงวิธีการเดียวไม่
สามารถพัฒนาบุคลากรทุกคนได้ เพราะงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีค่อนข้างจำกัด ซึ่งจากการสำรวจข้อมูล
ผู้เข้ารับการอบรมในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะหลักต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง
จำนวน ๓๖๗ ราย ได้เข้ารับการอบรม /สัมมนา จำนวน ๒๑๘ ราย (ร้อยละ ๖๐) ดังนั้น จึงควรเสริมการ
พัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอื่นๆ เพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. ให้ข้าราชการทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะ
หลัก จากเอกสารคู่มือการประเมินสมรรถนะหลักที่ กกจ.จัดทำ และแจกจ่ายให้ข้าราชการทุกคนไปแล้ว
เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินสมรรถนะหลักที่ถูกต้อง

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้วิธีการสอนงาน(coaching) เพื่อ
ส่งเสริมการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานจริง และทำให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิด
ผลสัมฤทธิ์ของงานตามที่กำหนด นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ข้าราชการสมัครเข้ารับการอบรมผ่านระบบ
ออนไลน์ (e – learning) ในหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ
สมรรถนะและความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. www.ocsc.go.th

ทั้งนี้ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ หากสำนัก /กองใดมีข้าราชการ
ที่มีผลการประเมินสมรรถนะหลักต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง จะต้องส่งข้อมูลรายละเอียดผลการประเมินตาม
แบบ ปร.๓-๓ ให้ กกจ. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ยระดับกรมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบกรุณาสั่งการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ
ตามข้อพิจารณา ๑ และ ๒ ต่อไป จะเป็นพระคุณยิ่ง

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- เห็นชอบ

- ดำเนินการตามเสนอ

(นายธีระพงษ์ โสดาศรี)

อปส. ๑ ๖ ก.ค. ๒๕๕๕

๕19๐

อปส.(นายธีระพงษ์ โสดาศรี)

๑ ๖ ก.ค. ๒๕๕๕

อปส. (นางเตือนใจ สิ้นจุมิก)

3591

อปส. (นางอดาว์ด บัวเยี่ยม).....

2523

17 ๐๐ ๒๕๕๕

(นางเตือนใจ สิ้นจุมิก)

อปส.

11 ก.ค. 2555

กลุ่มบริหารงานและพัฒนาหน่วยงาน

วันที่ 11/๖

วันที่ 18 ก.ค. ๒๕๕๕

เวลา ๙.๐๐ น.

เรื่องกลับ กกจ.

วันที่ 17 ก.ค. ๒๕๕๕

มติภายใน : ด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ร้อยละ ๕

คำอธิบาย :

พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กำหนดให้ต้องมีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core competency) และ/หรือสมรรถนะในสายวิชาชีพ (Functional competency) โดยสมรรถนะหลักเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ ซึ่ง ก.พ.เป็นผู้กำหนด เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ๕ เรื่อง คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สำหรับสมรรถนะในสายวิชาชีพ มอบให้ส่วนราชการเป็นผู้พิจารณากำหนดให้สอดคล้องตามลักษณะงานขององค์การ ปัจจุบันกรมประชาสัมพันธ์ ใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งวัดประเมินทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก

ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ วัดจากคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในภาพรวม (ยกเว้นข้าราชการสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์) ที่สะท้อนจากผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยประเมินจากค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของส่วนราชการ ครั้งที่ ๑ ซึ่งใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๔ เป็นข้อมูล Baseline แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยดังกล่าว มาคำนวณเทียบกับผลค่าคะแนนเฉลี่ยของการประเมินผลสมรรถนะประจำปี ครั้งที่ ๒ ซึ่งใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๕ เพื่อดูระดับของการพัฒนาบุคลากรว่า มีระดับการพัฒนาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งมีขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) สรุปลงค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน (เฉพาะสมรรถนะหลัก) ในภาพรวมของส่วนราชการ ครั้งที่ ๑ (ใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๔)
- ๒) จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมสูงขึ้น
- ๓) สรุปลงค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน (เฉพาะสมรรถนะหลัก) ในภาพรวมของส่วนราชการ ครั้งที่ ๒ (ใช้ผลการประเมินสมรรถนะประจำปี รอบที่ ๒ เดือน เมษายน - กันยายน ๒๕๕๕)
- ๔) เปรียบระดับผลการประเมินกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด เพื่อสรุปลงค่าคะแนนของตัวชี้วัด

เกณฑ์การให้คะแนน : กำหนดเกณฑ์การประเมินตามผลการประเมินสมรรถนะที่ปรากฏในครั้งที่ ๑ โดยกรมประชาสัมพันธ์จัดอยู่ในกรณีที่ ๑: ผลการประเมินสมรรถนะครั้งที่ ๑ มากกว่าหรือเท่ากับ ๙๑.๐๐ คะแนน

- กรณีที่ผลการประเมินสมรรถนะครั้งที่ ๒ มากกว่าหรือเท่ากับครั้งที่ ๑ ถือว่าเป็นการมุ่งเน้นให้ส่วนราชการรักษาสถานะและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น ซึ่งกรณีดังกล่าวจะได้คะแนนเท่ากับ ๕
- กรณีที่ผลการประเมินครั้งที่ ๒ น้อยกว่าครั้งที่ ๑ แต่มากกว่า ๖๐ คะแนน เกณฑ์การให้คะแนนจะคำนวณจากสัดส่วนของคะแนนที่ลดลง โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้

$$\left(5 - \left\{4 \times \left[\frac{(X_1 - X_2)}{(X_1 - 60)}\right]\right\}\right)$$

- กรณีที่ผลการประเมินสมรรถนะครั้งที่ ๒ น้อยกว่าครั้งที่ ๑ หรือเท่ากับ ๖๐ คะแนน จะได้คะแนนเท่ากับ ๑

ระดับคะแนน	สูตรการคำนวณ
๑	$(X_2 \leq 60)$
๒	$\left(5 - \left\{4 \times \left[\frac{(X_1 - X_2)}{(X_1 - 60)}\right]\right\}\right)$
๓	
๔	
๕	$(X_2 \geq X_1)$

เงื่อนไข : ๑. หน่วยปฏิบัติจะต้องแจ้งให้ผู้ประเมินศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะหลักจากคู่มือการประเมินสมรรถนะหลักที่กองการเจ้าหน้าที่จัดทำและแจกจ่ายให้ข้าราชการทุกคนไปแล้ว เพื่อจะได้เข้าใจวิธีการและประเมินได้อย่างถูกต้อง

๒. หน่วยปฏิบัติจะต้องส่งข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะหลัก ตามแบบ ปร.๓-๓ ให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อสรุปค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินสมรรถนะหลัก

๓. หน่วยปฏิบัติจะต้องดำเนินการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับที่กำหนด ให้เป็นไปตามแผนที่กรมประชาสัมพันธ์กำหนด

๔. หน่วยปฏิบัติจะต้องรายงานผลการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามระยะเวลาที่กำหนด

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน : -

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

๑.	ข้อมูลสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตามแบบ ปร.๑ ,ปร.๓-๓
๒.	ประสานกับสำนัก / กองต่างๆ เพื่อขอทราบข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับผลการประเมินสมรรถนะหลักของผู้ที่มีผลการประเมินไม่เป็นไปตามระดับที่คาดหวัง

หน่วยงานกำกับ : กองการเจ้าหน้าที่

หน่วยงานร่วมรับผิดชอบผลงาน : ทุกสำนัก / กอง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นางบุญรัตน์ กองทอง

เบอร์ติดต่อ : ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๑

ผู้จัดเก็บข้อมูล : น.ส.นภานาถ อินทรักษา

เบอร์ติดต่อ : ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๐

จาก
เข้าใจ
การ
ดับที่
เวลาที่