



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๓๑
 ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว.๖๕๕ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในกรณีการย้ายระหว่างรอบการประเมิน

เรียน อปส. ผ่าน รปส.(นายไพฑูรย์)

เพื่อโปรดพิจารณา/อนุมัติ

ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือ กองการเจ้าหน้าที่ ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/ว๓๕๕ ลว. ๖ ก.พ. ๒๕๕๖ เรื่องซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลตัวชี้วัดรายบุคคล ประจำปี ๒๕๕๖ ในระบบ PMS ขอความร่วมมือจาก ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดดำเนินการบันทึกข้อมูลตัวชี้วัดรายบุคคลในระบบฯ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ภายในวันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๕๖ นั้น

ข้อพิจารณา

เนื่องจากมีกรณีการย้ายระหว่างรอบการประเมิน ซึ่งส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวมของ กปส. โดยเฉพาะกรณีการย้ายในระดับ ผอ.สำนัก/กองและหัวหน้าหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางในการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในกรณีการย้ายระหว่างรอบการประเมิน ดังนี้

๑. ผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายระหว่างรอบการประเมิน ต้องจัดทำแบบกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปร. ๒) ของตนเองในตำแหน่งเดิมให้แล้วเสร็จก่อนการส่งมอบงาน และให้ถือว่า ปร.๒ เป็นส่วนหนึ่งของรายละเอียดการส่งมอบงานด้วย

๒. ผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายระหว่างรอบการประเมิน ต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการจากแบบกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปร. ๒) ของตนเองในทั้ง ๒ หน่วยงาน (หน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่) ร่วมกัน โดยต้องมีรายงานผลการดำเนินงาน (ปร.๒-๑) ในรอบ ๖ เดือน ของทั้ง ๒ หน่วยงาน ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓. ผู้ที่ได้รับคำสั่งย้ายระหว่างรอบการประเมิน ให้บันทึกข้อมูลตัวชี้วัดรายบุคคลในระบบ PMS ในตำแหน่งใหม่เท่านั้น และเมื่อสิ้นรอบการประเมินจะมีวิธีการคำนวณคะแนนประเมินตามแนวทางดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

๔. ในกรณีที่ผู้ได้รับคำสั่งย้ายระหว่างรอบการประเมินดำรงตำแหน่งในระดับผู้ปฏิบัติ ให้ทำความเข้าใจเรื่องแบบกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปร. ๒) กับผู้บังคับบัญชา ณ ตำแหน่งสังกัดใหม่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบได้โปรดอนุมัติ เพื่อจะได้เวียนแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน จักขอบคุณยิ่ง

ร อนุมัติ

- ดำเนินการตามเสนอ

(นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์)

ร.อปส. - ๑ ส.ป. ๒๕๕๖

รปส. (นายไพฑูรย์ หิรัญประดิษฐ์).....

๐ ๑ ส.ป. ๒๕๕๖

(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)


อกจ.

เรื่องกลุ่ม กคจ. ก. 2556

วันที่.....

เรียน ผอ.สำนัก, ผชช.,ผอ.กอง
และหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ

เพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ข้าราชการ
ในสังกัดทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน


(นายกิตติศักดิ์ หาญกล้า)
อกจ.

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (กรณีการย้ายระหว่างรอบการประเมิน)

แนวทาง ประเมินผลการปฏิบัติราชการแบบถ่วงน้ำหนักร่วมกัน ๒ หน่วยงาน

หลักการ ผู้ได้รับคำสั่งย้ายระหว่างรอบการประเมิน ต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการจากแบบกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปร. ๒) ของตนเองในทั้ง ๒ หน่วยงาน (หน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่) ร่วมกัน โดยต้องร่วมกันรับผิดชอบผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดร่วมกันจนสิ้นรอบการประเมิน แล้วนำผลการดำเนินงานมาคำนวณคะแนนแบบถ่วงน้ำหนักตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ

ตัวอย่าง นาย ก ดำรงตำแหน่ง ผอ.สพข.๙ และได้รับคำสั่งย้ายให้ไปดำรงตำแหน่ง ผอ.สพข.๑๖ ในวันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๕๖ โดยที่ตำแหน่ง ผอ.สพข. ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดจาก รปส.เพื่อนำไปจัดทำแบบกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปร. ๒) จำนวน ๙ KPI **คำถามคือ** นาย ก จะนำผลงานจากแหล่งใดมากำหนด ปร.๒ เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๖

วิธีการ ๑. นาย ก ดำรงตำแหน่ง ผอ.สพข.๙ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สพข.๙ ในรอบการประเมินคิดเป็น ๔ เดือน (ต.ค ๕๕ – ม.ค. ๕๖) และได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัดจาก รปส.เพื่อนำไปจัดทำแบบกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ปร. ๒) จำนวน ๙ KPI ดังนั้นสามารถคิดร้อยละถ่วงน้ำหนักของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สพข.๙ ได้ดังนี้

$$\frac{\text{จำนวนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริง}}{\text{จำนวนระยะเวลาของรอบการประเมิน}} \times 100$$

$$\frac{4}{6} \times 100$$

$$= 66.67 \text{ (ทศนิยมเกิน .๕ ให้ปัดเป็น ๑)}$$

$$= 67$$

ดังนั้น ค่าร้อยละถ่วงน้ำหนักของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สพข.๙ ของนาย ก. คิดเป็น ๖๗ % และในหน่วยงานใหม่ให้ใช้สูตรในการคำนวณเช่นเดียวกัน นั้นหมายความว่าค่าร้อยละถ่วงน้ำหนักของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สพข.๑๖ ของนาย ก. คิดเป็น ๓๓ % ซึ่ง ๒ หน่วยงานรวมกันแล้วเท่ากับ ๑๐๐ %

๒. นาย ก. ได้รับคำสั่งย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งในตำแหน่ง ผอ.สพข.๑๖ ซึ่งต้องรับผิดชอบตัวชี้วัดตาม ปร.๒ จำนวน ๙ ตัวชี้วัด เมื่อรวมกับตัวชี้วัดเดิมในตำแหน่ง ผอ.สพข.๙ นาย ก. จะมีตัวชี้วัดตาม ปร.๒ ที่ต้องรับผิดชอบทั้งสิ้น ๑๘ ตัวชี้วัด ทั้งนี้เมื่อสิ้นรอบการประเมินสามารถคำนวณคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานจากตัวชี้วัดทั้ง ๑๘ ตัว ได้ตามตัวอย่างการคำนวณคะแนน ดังนี้

สพข.๙					สพข.๑๖				
KPI	ผล	นน.(%)	คะแนน	ร้อยละถ่วง นน.	KPI	ผล	นน.(%)	คะแนน	ร้อยละถ่วง นน.
๑	๔	๑๐	๐.๔	(ผลรวมคะแนน X ร้อยละถ่วงน้ำหนักของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สพข.๙) (๔.๔๐ X ๖๗%) = ๒.๙๕ (แปลงเป็นเลขฐานร้อยโดยนำ ๒๐ มาคูณ) ๒.๙๕ X ๒๐ = ๕๙	๑	๔	๑๐	๐.๔	(ผลรวมคะแนน X ร้อยละถ่วงน้ำหนักของระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ สพข.๑๖) (๔.๔๐ X ๓๓%) = ๑.๕๖ (แปลงเป็นเลขฐานร้อยโดยนำ ๒๐ มาคูณ) ๑.๕๖ X ๒๐ = ๓๑.๒๐
๒	๕	๒๐	๑		๒	๕	๒๐	๑	
๓	๓	๑๐	๐.๓		๓	๓	๑๐	๐.๓	
๔	๕	๑๐	๐.๕		๔	๕	๑๐	๐.๕	
๕	๕	๑๐	๐.๕		๕	๕	๑๐	๐.๕	
๖	๔	๑๐	๐.๔		๖	๔	๑๐	๐.๔	
๗	๕	๑๐	๐.๕		๗	๕	๑๐	๐.๕	
๘	๓	๑๐	๐.๓		๘	๓	๑๐	๐.๓	
๙	๕	๑๐	๐.๕		๙	๕	๑๐	๐.๕	
ผลรวมคะแนน			๔.๔๐	ผลรวมคะแนน	๔.๔๐				

เมื่อได้คะแนนประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานจากทั้ง ๒ หน่วยงานแล้วให้นำผลการประเมินมารวมกัน จะได้
(ผลรวมคะแนนของหน่วยงานเดิม+ผลรวมคะแนนของหน่วยงานใหม่)

$$(๕๙+๒๙.๒๐)$$

$$\text{มีค่า} = ๘๘.๒๐$$

๓. นำค่าผลรวมคะแนนที่ได้ในข้างต้นไปคำนวณตามสัดส่วนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (๗๐%)

$$\text{จะได้ } ๘๘.๒๐ \times ๗๐\%$$

$$\text{มีค่า} = ๖๑.๗๔ \text{ คะแนน}$$

ดังนั้นคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการของนาย ก. จากการประเมินทั้ง ๒ หน่วยงานมีค่าคะแนนเท่ากับ ๖๑.๗๔ คะแนน

(หลังจากนั้นให้นำคะแนนดังกล่าวไปรวมกับคะแนนประเมินสมรรถนะที่ได้ในรอบนั้นๆ จะได้เป็นผลการประเมินคะแนนการปฏิบัติราชการในรอบนั้นๆ)

***** ในกรณีที่ย้ายระหว่างรอบการประเมินให้ส่งข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ PMS ของตำแหน่งใหม่เท่านั้น *****

แบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์

รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑ ปี ๒๕๕...

ครั้งที่ ๒ ปี ๒๕๕...

ระบุชื่อผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน ลงนาม.....	ลงลายมือชื่อผู้รับการประเมิน	ตำแหน่ง	ระบุตำแหน่งปัจจุบัน ของผู้รับการประเมิน	หน่วยงาน	ระบุชื่อหน่วยงานของ ผู้รับการประเมิน
ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ลงนาม.....	ระบุชื่อผู้ประเมิน	ตำแหน่งของผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน	ระบุตำแหน่งปัจจุบัน ของผู้ประเมิน	หน่วยงานของผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน	ระบุชื่อหน่วยงาน ของผู้ประเมิน
ผู้ว่าราชการจังหวัด/หัวหน้าส่วนราชการอื่น (มิใช่ข้ากมล/ความเห็น) ลงนาม.....	ลงลายมือชื่อผู้ให้ข้อมูล/ให้ความเห็น	ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูล/ความเห็น	ระบุตำแหน่งปัจจุบัน ของผู้ให้ความเห็น	หน่วยงานของผู้ให้ข้อมูล/ความเห็น	ระบุชื่อหน่วยงาน ของผู้ให้ความเห็น

ผลสัมฤทธิ์หลัก KRAs ①	ตัวชี้วัดผลงาน KPIs ②	ระดับค่าเป้าหมาย ③					สอดคล้องกับ คำรับรอง กปส. ตัวที่ ④	สอดคล้อง กับเป้าหมาย ผู้บังคับ บัญชาตัวที่ ⑤	คะแนนที่ ควรได้ตาม ความเห็น (มวจ./ ท.ส่วน ราชการอื่น ⑥	คะแนน ที่ได้ (ก) ⑦	น้ำหนัก (ข) ⑧	รวม คะแนน (ค=กxข) ⑨
		(๑) ต้อง ปรับปรุง	(๒) ต่ำกว่าที่ คาดหวัง	(๓) บรรลุ ตามที่ คาดหวัง	(๔) เกินกว่า ที่คาดหวัง	(๕) ดีเด่น						

⑩ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (เป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

⑪ เป้าหมายอื่น ๆ (เป้าหมายงานตามภารกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

รวม

๑๐๐%

แปลงคะแนนรวม (ค) เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)

คำอธิบายแบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์
(ปร. ๒ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เริ่มใช้ ๑ ต.ค. ๒๕๕๕)

สัญลักษณ์	หัวข้อ	ความหมาย
①	ผลสัมฤทธิ์หลัก KRAs	ผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นจริงจากการทำงานในแต่ละภารกิจหรืองานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย
②	ตัวชี้วัดผลงาน KPIs	ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของงานตามผลที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นจริงจากการทำงานในแต่ละภารกิจหรืองานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย
③	ระดับค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของตัวชี้วัด แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับ ๕ หมายความว่า ค่าเป้าหมายที่สูงกว่ามาตรฐานมาก มีความยากค่อนข้างมาก (Excellent) มีค่าเท่ากับ ๕ คะแนน ระดับ ๔ หมายความว่า ค่าเป้าหมายสูงกว่ามาตรฐาน มีความยากปานกลาง (Beyond Expected) มีค่าเท่ากับ ๔ คะแนน ระดับ ๓ หมายความว่า ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป (Standard) มีค่าเท่ากับ ๓ คะแนน ระดับ ๒ หมายความว่า ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน มีค่าเท่ากับ ๒ คะแนน ระดับ ๑ หมายความว่า ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้ มีค่าเท่ากับ ๑ คะแนน
④	สอดคล้องกับ PRD Scorecard ตัวที่	ความสอดคล้องเชื่อมโยงของตัวชี้วัดรายบุคคลกับยุทธศาสตร์ของ กปส. ตาม Organization Scorecard หรือ คำรับรองการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมิน
⑤	สอดคล้องกับเป้าหมายผู้บังคับบัญชาตัวที่	ความสอดคล้องเชื่อมโยงของตัวชี้วัดรายบุคคลกับตัวชี้วัดของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ
⑥	คะแนนที่ควรได้ตามความเห็น (ผวจ./หน.ส่วนราชการอื่น)	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเห็นของ ผวจ./หน.ส่วนราชการอื่น (ใช้ในกรณีของประชาสัมพันธ์จังหวัด/ผู้ที่ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่น เท่านั้น)
⑦	คะแนนที่ได้ (ก)	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริงเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนด
⑧	น้ำหนัก (ข)	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละตัว (%) และเมื่อรวมกันแล้วต้องมีค่าน้ำหนักไม่เกิน ๑๐๐ %
⑨	รวมคะแนน (ค=กxข)	ผลคะแนนที่ได้จากคะแนนที่ทำได้จริง (ก) คูณ น้ำหนักของตัวชี้วัดตัวนั้นๆ
⑩	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร
⑪	เป้าหมายเชิงภารกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	เป้าหมายงานตามภารกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ

แบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์
รอบการประเมิน ครั้งที่ /

ชื่อผู้รับการประเมิน : ตำแหน่ง สังกัด	
ลายมือชื่อ	
ตัวชี้วัดที่ (KPIs)	ชื่อตัวชี้วัด/ระดับคะแนนที่ได้/สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลง
๑	<p>ชื่อตัวชี้วัด : ①</p> <p>ระดับคะแนนที่ได้ (ประเมินตนเอง) ② <input type="checkbox"/> ระดับ ๑ <input type="checkbox"/> ระดับ ๒ <input type="checkbox"/> ระดับ ๓ <input type="checkbox"/> ระดับ ๔ <input type="checkbox"/> ระดับ ๕</p> <p>สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลงตัวชี้วัด (ระบุรายละเอียดกิจกรรม พร้อมอ้างอิงหลักฐานผลงานที่ดำเนินการได้สำเร็จ) ③</p> <p>๑.</p> <p>๒.</p> <p>๓.</p> <p>๔.</p> <p>๕.</p> <p>สรุปผลผลิตภาพรวม ④</p>
๒	<p>ชื่อตัวชี้วัด :</p> <p>ระดับคะแนนที่ได้ (ประเมินตนเอง) <input type="checkbox"/> ระดับ ๑ <input type="checkbox"/> ระดับ ๒ <input type="checkbox"/> ระดับ ๓ <input type="checkbox"/> ระดับ ๔ <input type="checkbox"/> ระดับ ๕</p> <p>สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลงตัวชี้วัด (ระบุรายละเอียดกิจกรรม พร้อมอ้างอิงหลักฐานผลงานที่ดำเนินการได้สำเร็จ)</p> <p>๑.....</p> <p>๒.....</p> <p>๓.....</p> <p>๔.....</p> <p>๕.....</p> <p>สรุปผลผลิตภาพรวม</p>
๓	<p>ชื่อตัวชี้วัด :</p> <p>ระดับคะแนนที่ได้ (ประเมินตนเอง) <input type="checkbox"/> ระดับ ๑ <input type="checkbox"/> ระดับ ๒ <input type="checkbox"/> ระดับ ๓ <input type="checkbox"/> ระดับ ๔ <input type="checkbox"/> ระดับ ๕</p> <p>สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลงตัวชี้วัด (ระบุรายละเอียดกิจกรรม พร้อมอ้างอิงหลักฐานผลงานที่ดำเนินการได้สำเร็จ)</p> <p>๑.....</p> <p>๒.....</p> <p>๓.....</p> <p>๔.....</p> <p>๕.....</p> <p>สรุปผลผลิตภาพรวม</p>
๔	<p>ชื่อตัวชี้วัด :</p> <p>ระดับคะแนนที่ได้ (ประเมินตนเอง) <input type="checkbox"/> ระดับ ๑ <input type="checkbox"/> ระดับ ๒ <input type="checkbox"/> ระดับ ๓ <input type="checkbox"/> ระดับ ๔ <input type="checkbox"/> ระดับ ๕</p> <p>สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลงตัวชี้วัด (ระบุรายละเอียดกิจกรรม พร้อมอ้างอิงหลักฐานผลงานที่ดำเนินการได้สำเร็จ)</p> <p>๑.....</p> <p>๒.....</p> <p>๓.....</p> <p>๔.....</p> <p>๕.....</p> <p>สรุปผลผลิตภาพรวม</p>

คำอธิบายแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์
(ปร.๒-๑ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เริ่มใช้ ๑ ต.ค. ๒๕๕๕)

สัญลักษณ์	หัวข้อ	ความหมาย
①	ชื่อตัวชี้วัด	ระบุชื่อตัวชี้วัดที่ได้ตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา(ผู้ประเมิน) และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน)
②	ระดับคะแนนที่ได้	คะแนนการประเมินตนเองของผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแบบ ปร.๒
③	สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลงตัวชี้วัด	ระบุรายละเอียดกิจกรรม พร้อมอ้างอิงหลักฐานผลงานที่ดำเนินการได้สำเร็จ (รายงานผลการดำเนินงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามแบบ ปร.๒)
④	สรุปผลผลิตภาพรวม	ระบุผลสำเร็จของงานที่สามารถทำได้จริงเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

**ตัวอย่างแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ของข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์
รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ /๒๕๕๖**

ชื่อผู้รับการประเมิน : ..น.ส รวงทอง ศรีสุพัฒน์... ตำแหน่ง ..นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.... สังกัด ..กองการเจ้าหน้าที่... ลายมือชื่อ	
ตัวชี้วัดที่ (KPIs)	ชื่อตัวชี้วัด/ระดับคะแนนที่ได้/สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลง
๑	<p>ชื่อตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนแม่บทการสร้างความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กปส.</p> <p>ระดับคะแนนที่ได้ (ประเมินตนเอง) <input type="checkbox"/> ระดับ ๑ <input type="checkbox"/> ระดับ ๒ <input type="checkbox"/> ระดับ ๓ <input type="checkbox"/> ระดับ ๔ <input checked="" type="checkbox"/> ระดับ ๕</p> <p>สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลงตัวชี้วัด (ระบุรายละเอียดกิจกรรม พร้อมอ้างอิงหลักฐานผลงานที่ดำเนินการได้สำเร็จ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ยกร่างแผนฯ เพื่อนำเสนอคณะทำงานฯ ตามรายละเอียดร่างแผนการสร้างความสุขฯ ปี ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ๒. นำเสนอร่างแผนฯ ต่อคณะทำงานฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ วันที่... เดือน...พ.ศ. ๒๕๕๖ รายละเอียดตามรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ ๓. นำเสนอร่างแผนฯ ต่อคณะทำงานฯ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ วันที่... เดือน...พ.ศ. ๒๕๕๖ รายละเอียดตามรายงานการประชุมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ ๔. ผู้บริหารอนุมัติแผนฯ ที่นำเสนอ ตามหนังสือ กกจ.ฝปต. ที่ นร.๐๒๐๓.๐๔/.... ลว. ...เดือน...พ.ศ..... ๕. นำเสนอแผนฯต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดตามรายงานการประชุมสื่อสารแผนฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... <p>สรุปผลผลิตภาพรวม สามารถดำเนินการได้ตามค่าเป้าหมายที่ตกลงกับผู้บังคับบัญชาในระดับ ๕ คิดเป็น ๕ คะแนน</p>
๒	<p>ชื่อตัวชี้วัด : จำนวนสายงาน (K) ที่สามารถจัดทำ/ทบทวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จและผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาในรอบ ๖ เดือน (ต.ค ๕๕ - มี.ค ๕๖)</p> <p>ระดับคะแนนที่ได้ (ประเมินตนเอง) <input type="checkbox"/> ระดับ ๑ <input type="checkbox"/> ระดับ ๒ <input type="checkbox"/> ระดับ ๓ <input checked="" type="checkbox"/> ระดับ ๔ <input type="checkbox"/> ระดับ ๕</p> <p>สรุปผลการดำเนินงานตามข้อตกลงตัวชี้วัด (ระบุรายละเอียดกิจกรรม พร้อมอ้างอิงหลักฐานผลงานที่ดำเนินการได้สำเร็จ)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๕ สามารถจัดทำ/ทบทวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จและผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาจำนวน ๑ สายงาน คือสายงาน.....รายละเอียดตามหนังสือ กกจ.ฝปต. ที่ นร.๐๒๐๓.๐๔/.... ลว. ...เดือน...พ.ศ..... ๒. เดือนธันวาคม ๒๕๕๕ สามารถจัดทำ/ทบทวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จและผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาจำนวน ๒ สายงาน คือสายงาน.....และ.....รายละเอียดตามหนังสือ กกจ.ฝปต.ที่ นร.๐๒๐๓.๐๔/.... ลว. ...เดือน...พ.ศ..... ๓. เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ สามารถจัดทำ/ทบทวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จและผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาจำนวน ๑ สายงาน คือสายงาน.....รายละเอียดตามหนังสือ กกจ.ฝปต.ที่ นร.๐๒๐๓.๐๔/.... ลว. ...เดือน...พ.ศ..... <p>สรุปผลผลิตภาพรวม สามารถจัดทำ/ทบทวนตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้วเสร็จและผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาในรอบ ๖ เดือน ได้จำนวน ๔ สายงาน คิดเป็น ๔ คะแนน</p>