

สารบัญ

- ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับระบบบริหารผลปฏิบัติราชการ
- แนวทางของสำนักงาน ก.พ.
- การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลงาน
- ขั้นตอนและเทคนิคการให้คำปรึกษาหารือ
- การเลื่อนเงินเดือนในระบบใหม่

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

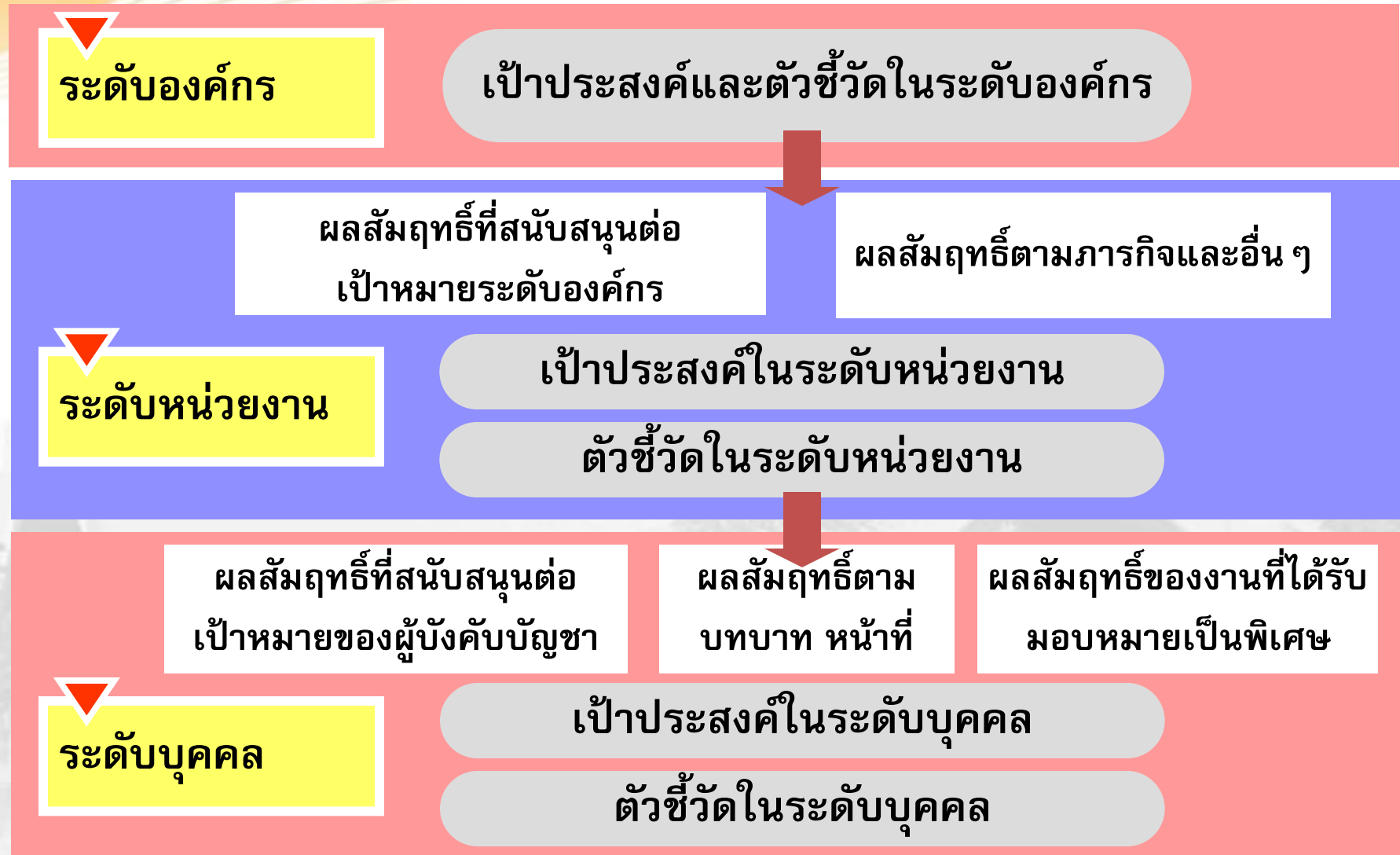
- เลือกใช้เทคนิควิธีการวัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือ หลายวิธีผสมกัน
 - การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
 - การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-Focused Method)
 - การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Work Flow Charting Method)
 - การพิจารณาจากประเด็นสำคัญที่ต้องปรับปรุง (Issue- Driven)
 - การประเมิน 360 องศา
 - การสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกที่เด่นชัด (Critical Incident Technique)
- สรุปตัวชี้วัดลงในแบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ระบุค่าเป้าหมาย โดยแยกออกเป็น 5 ระดับลงในแบบสรุปฯ
- กำหนดน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด
- ข้องึงระวัง

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

- การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง
 - วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด
 - ถ่ายทอดลงมาโดยตรง
 - แบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย
 - แบ่งเฉพาะด้านที่มอบหมาย
 - ตัวอย่าง
 - การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ
 - การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน
 - การพิจารณาจากประเด็นที่ต้องปรับปรุง
 - การวัดสมรรถนะ

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน



เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

1.การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (ต่อ)

1.1 การถ่ายทอดลงมาโดยตรง

ตัวชี้วัดหัวหน้า
ส่วนราชการ



ตัวชี้วัดรองหัวหน้า
ส่วนราชการ



ตัวชี้วัดผู้อำนวยการ
สำนัก/กอง

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		1	2	3	4	5
กรมมีการจัดการองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		1	2	3	4	5
กรมมีการจัดการองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		1	2	3	4	5
กรมมีการจัดการองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบ	ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5

เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

1.การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (ต่อ)

1.2 การแบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย

เกมตรวจใบวัด

ผลสัมฤทธิ์หลัก (KRAs)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับค่าเป้าหมาย				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
เกมตรวจที่มีประสิทธิภาพสูง ได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ไปสู่เกมตรวจรายอื่นๆ	จำนวนเกมตรวจที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นรายบุคคล และได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่อื่นๆ	130	135	140	145	150

- ยังใช้ตัวชี้วัดเดิมเป็นหลัก แต่อาจกำหนดระดับพื้นที่หรือขอบเขตความรับผิดชอบ และมีการกำหนดตัวเลขเป้าหมายที่ลดลงตามส่วน

เกมตรวจใบเกม

ผลสัมฤทธิ์หลัก (KRAs)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับค่าเป้าหมาย				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
เกมตรวจของเจ้าหน้าที่ฯ ที่มีประสิทธิภาพสูง ได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ไปสู่เกมตรวจรายอื่นๆ	จำนวนเกมตรวจของเจ้าหน้าที่ฯ ที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นรายบุคคล และได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่อื่นๆ	26	27	28	29	30

- มักใช้ในกรณีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ หรือการแบ่งการปฏิบัติงานตามกลุ่มเป้าหมาย

ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบเฉพาะ

ผลสัมฤทธิ์หลัก (KRAs)	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับค่าเป้าหมาย				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
เกมตรวจของเจ้าหน้าที่ฯ ที่มีประสิทธิภาพสูง ได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ไปสู่เกมตรวจรายอื่นๆ	จำนวนเกมตรวจของเจ้าหน้าที่ฯ ที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นรายบุคคล และได้ถ่ายทอดความรู้ไปสู่อื่นๆ	2	3	4	5	6

ค่าตัวเลขเป้าหมายของ ผู้บังคับบัญชาทุกคน ในระดับเดียวกันแล้ว
เท่ากับมือเบรค
 ค่าตัวเลขเป้าหมายของ ผู้บังคับบัญชา

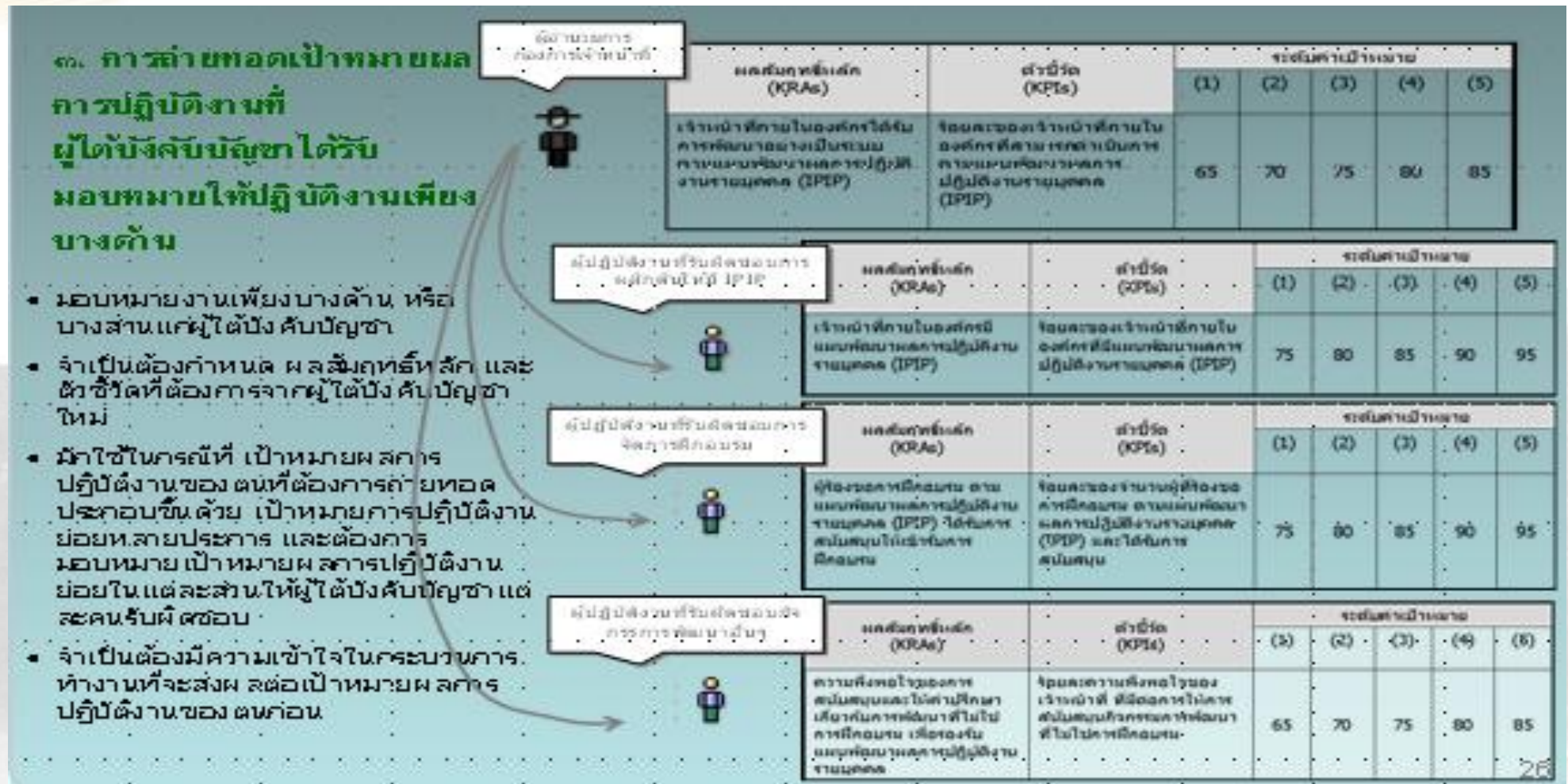
ค่าตัวเลขเป้าหมายของ ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ใน ระดับเดียวกันแล้ว **เท่ากับหรือมากกว่า** ค่าตัวเลขเป้าหมายของ ผู้บังคับบัญชา



เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

1.การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (ต่อ)

1.3 การแบ่งเฉพาะด้านที่มอบ



เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

1.การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (ต่อ)

1.3 การแบ่งเฉพาะด้านที่มอบ (ต่อ)

ผู้อำนวยการ
ศูนย์เทคโนโลยี
สารสนเทศฯ

ผลสัมฤทธิ์หลัก	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		1	2	3	4	5
ระบบเครือข่ายสารสนเทศภายในมีความพร้อมใช้งาน	จำนวนครั้ง(ต่อปี)ที่ระบบเครือข่ายสารสนเทศไม่สามารถใช้งานได้เกินกว่า 48 ชั่วโมง	4	3	2	1	0

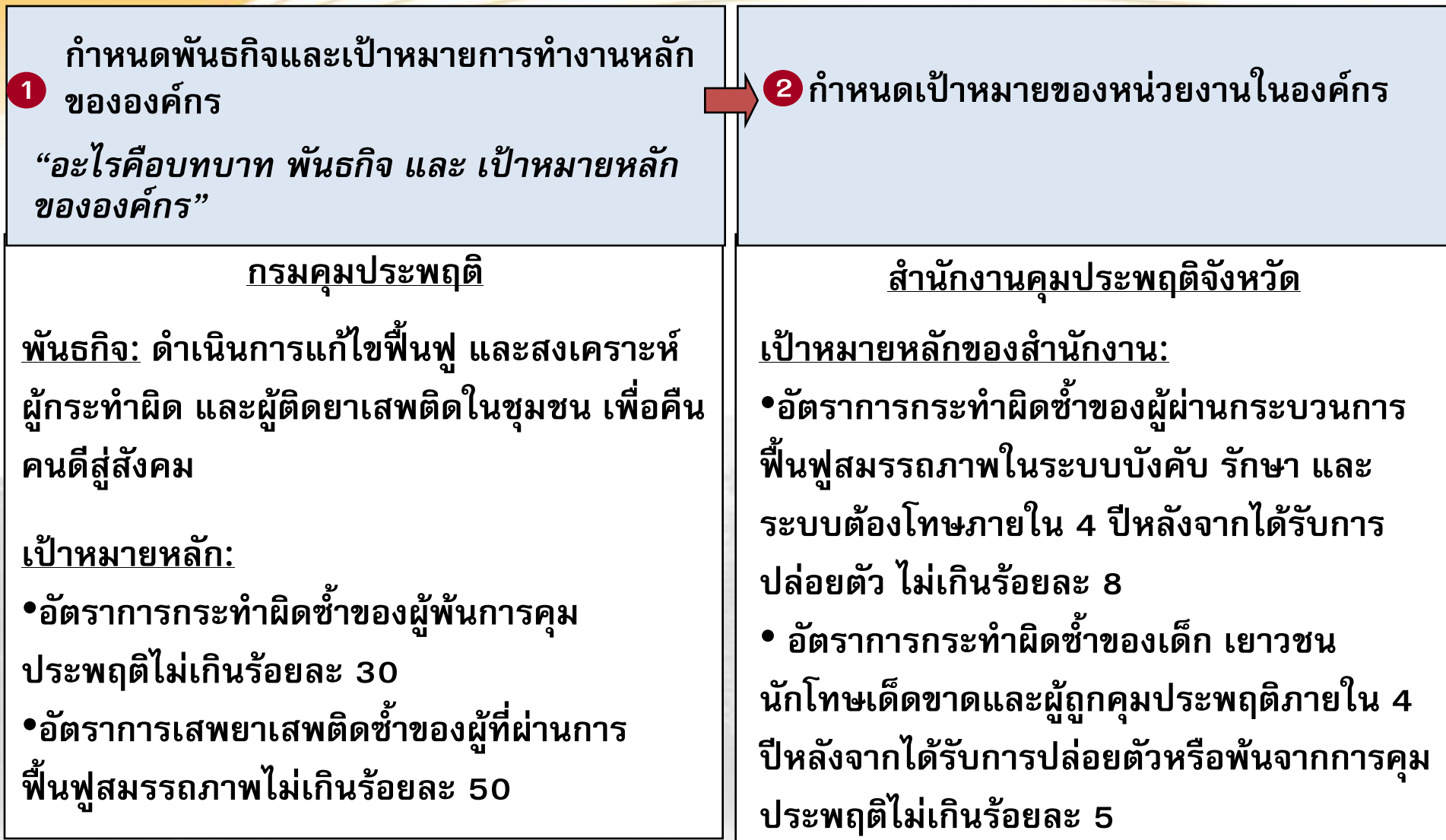
ผู้ดูแลระบบ
เครือข่ายฯ

ผลสัมฤทธิ์หลัก	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		1	2	3	4	5
ระบบเครือข่ายสารสนเทศได้รับการตรวจสอบให้สามารถใช้งานได้ภายในเวลาที่กำหนด	จำนวนครั้ง (ต่อปี) ที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถแก้ไขระบบเครือข่ายให้ใช้งานได้ตามปกติภายใน 24 ชั่วโมง	4	3	2	1	0

ผู้รับผิดชอบ
การอบรม

ผลสัมฤทธิ์หลัก	ตัวชี้วัด	ระดับค่าเป้าหมาย				
		1	2	3	4	5
ผู้ใช้งานระบบเครือข่ายมีความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบอย่างถูกต้อง	ร้อยละผู้ใช้งานที่สอบผ่านการทดสอบความรู้เกี่ยวกับการใช้งานระบบเครือข่าย	65	70	75	80	85

ตัวอย่าง การถ่ายทอดเป้าหมายไปสู่ผู้ปฏิบัติในระดับถัดไป



ข้อตกลงผลการปฏิบัติงานส่วนของผลการปฏิบัติงาน

ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ความสำคัญ	ระดับค่าเป้าหมาย					ผลการปฏิบัติงาน	คะแนน
			(1) ต้องปรับปรุง	(2) ต่ำกว่าที่คาดหวัง	(3) บรรลุตามที่คาดหวัง	(4) เกินกว่าที่คาดหวัง	(5) ดีเด่น		
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (เป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร)									
ข้าวหอมมะลิที่ได้คุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษได้รับการส่งเสริม	จำนวนพื้นที่เพาะปลูกข้าวหอมมะลิที่ได้คุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษของตำบล ก	สำคัญมาก	350	355	360	365	370		
เป้าหมายงานด้านอื่นๆ (เป้าหมายงานตามภารกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ)									
เกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ ได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ไปสู่เกษตรกรรายอื่นๆ	จำนวนเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จเป็นรายบุคคลของตำบลโนนผึ้งที่ถ่ายทอดความรู้ ไปสู่เกษตรกรท่านอื่น	สำคัญปานกลาง	2	3	4	5	6		
ข้าราชการและเกษตรกรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและเกษตรกร	สำคัญปานกลาง	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5		
ข้าราชการในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง	ร้อยละ ของข้าราชการในหน่วยงานที่เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง	สำคัญน้อย	75	80	85	90	95		
								ผลรวม	
ทำให้เป็นร้อยละด้วยการ คูณ 100									ร้อยละ

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

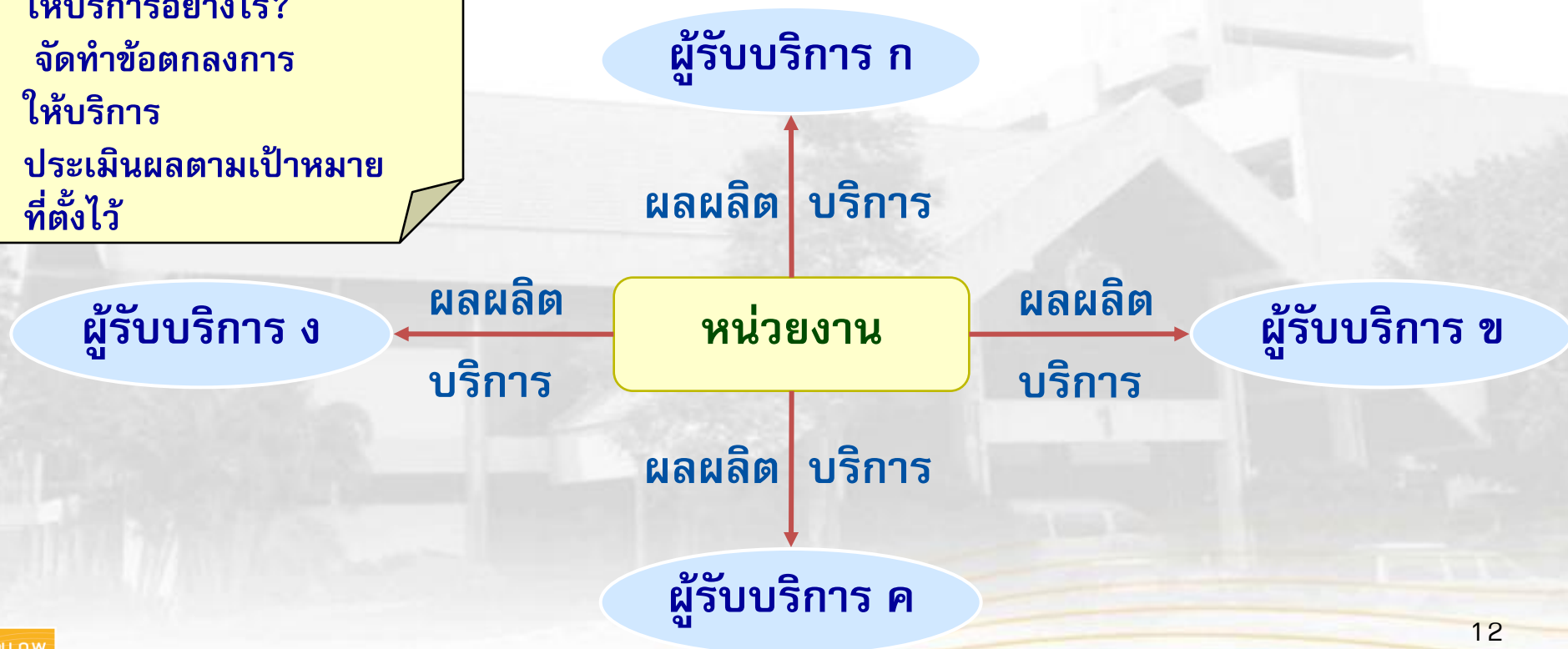
- การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง
- การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ
- การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน
- การพิจารณาจากประเด็นที่ต้องปรับปรุง
- การวัดสมรรถนะ

เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

2. การสอบถามความคาดหวังจากผู้รับบริการ

- ใครคือผู้รับบริการ
- ผู้รับบริการต้องการ/คาดหวังอะไร?
- จะตั้งเป้าหมายในการให้บริการอย่างไร?
- จัดทำข้อตกลงการให้บริการ
- ประเมินผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวทางนี้เหมาะกับงานที่ต้องทำหน้าที่ให้บริการกับผู้อื่นเป็นสำคัญ ผลสำเร็จของงาน คือสิ่งที่ได้ทำ หรือให้บริการกับลูกค้า หรือผู้รับบริการ



เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

2. การสอบถามความคาดหวังจากผู้รับบริการ : ขั้นตอนดำเนินการ

๑. เลือกภาระงานบริการ
ของผู้รับบริการประเมิน

เช่น การให้บริการแก่ลูกค้าภายนอก และการให้บริการแก่
ลูกค้าภายใน

๒. เลือกมิติการบริการที่
จะประเมิน

เช่น เลือกประเมินความรวดเร็ว ความถูกต้องในการ
ให้บริการ และความสุภาพในการให้บริการของผู้ให้บริการ

๓. ตัดสินใจเกี่ยวกับ
รายละเอียดการประเมิน

ช่วงเวลาที่จะประเมิน กำหนดกลุ่มตัวแทนผู้ให้ข้อมูล
ออกแบบวิธีการและแบบฟอร์มสำหรับการประเมิน

๕. ประมวลและสรุปผล

ให้ผู้รับบริการกรอกแบบสำรวจ หรือการสัมภาษณ์
ผู้รับบริการ และประมวลผลข้อมูล

๖. สรุปผลการประเมิน

สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ให้บริการ

การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงาน

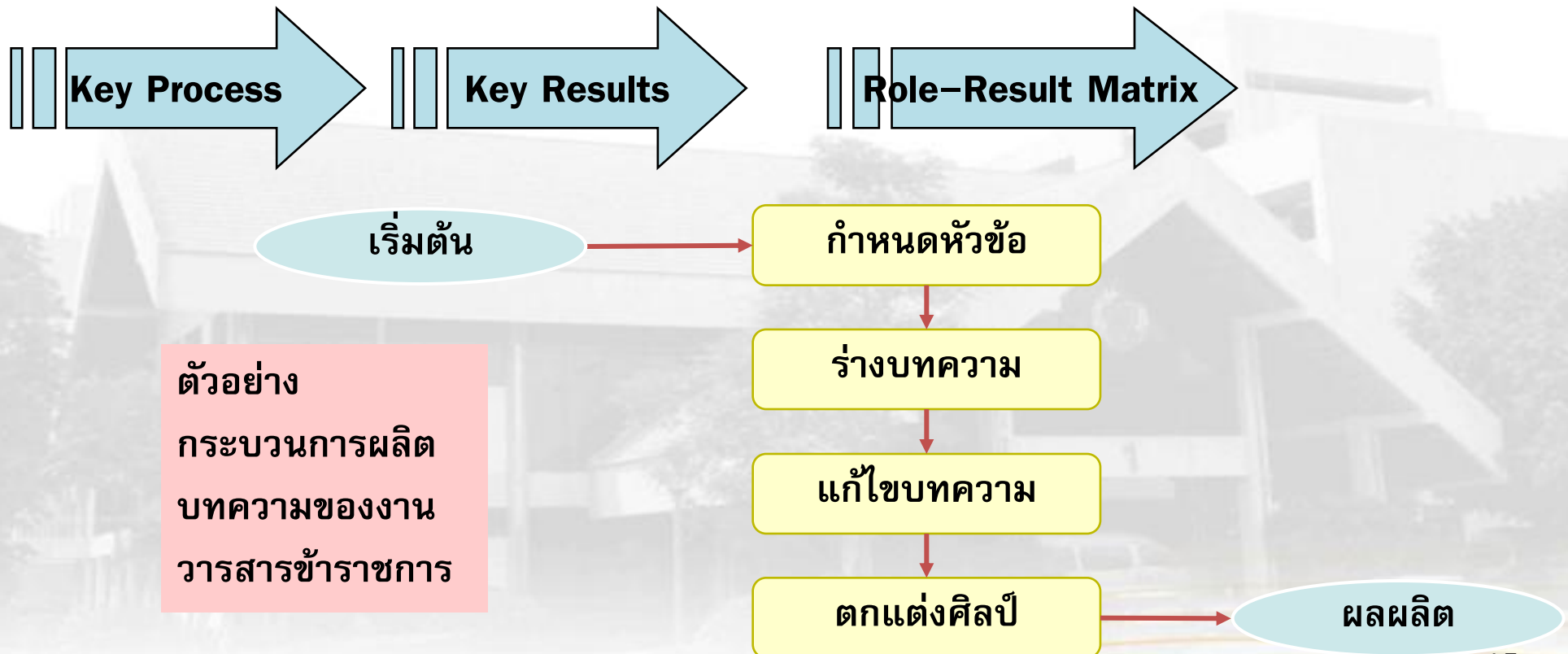
เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

- การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง
- การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ
- การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน
- การพิจารณาจากประเด็นที่ต้องปรับปรุง

เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

3. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน

การพิจารณาจากกระบวนการงาน เหมาะกับการตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของงานประเภทที่เน้นการปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานงานเป็นหลัก โดยมองว่า ถ้ากระบวนการงานได้แล้ว ผลลัพธ์ หรือผลสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นเอง



เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

3. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน : ขั้นตอน

3.1 ระบุงาน : จัดทำหนังสือที่ระลึก 50 ปี ของการจัดตั้งส่วนราชการ

3.2 ระบุขั้นตอนหลักของงาน

การกำหนดแนว เนื้อหาของหนังสือ	การร่างบทความ ภายในเล่ม	การปรับแต่ง บทความ	การทำอาร์ตเวิร์ก	การจัดพิมพ์ หนังสือ
----------------------------------	----------------------------	-----------------------	------------------	------------------------

3.3 ระบุกิจกรรมย่อยในแต่ละขั้นตอนหลัก (ตัวอย่างหน้าถัดไป)

3.4 กำหนดผู้รับผิดชอบและบทบาทในแต่ละขั้นตอน (ตัวอย่างสองหน้าถัดไป)

3.5 กำหนดมิติการประเมิน : ยอดขายคุณภาพบทความ ความสวยงามของรูปเล่ม
และการจัดวางภาพประกอบบทความ ความตรงกำหนดในการวางตลาด เป็นต้น

3.6 ประเมิน

3.7 สรุปผลการประเมิน

3.3 กิจกรรมย่อยในแต่ละขั้นตอนหลัก

ขั้นตอนหลักในการดำเนินการ	การกำหนดแนวเนื้อหาของหนังสือ	การร่างบทความภายในเล่ม	การปรับแก้บทความ	การทำอาร์ตเวิร์ค	การจัดพิมพ์หนังสือ
กิจกรรมย่อยของแต่ละขั้นตอนหลัก	ระดมความเห็น	ติดต่อขอสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล	ตรวจทานบทความเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด	หาภาพประกอบ	เลือกโรงพิมพ์ที่เหมาะสม
	ประชุมเพื่อหารือในแต่ละประเด็น	รวบรวมเรียบเรียงข้อมูลที่ได้มา	ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	ทำกราฟิคประกอบ	เลือกกระดาษที่จะใช้พิมพ์
	สืบค้นข้อมูลจากหลายแหล่ง	หาภาพและกราฟิคประกอบ	เปลี่ยนแปลงส่วนที่จำเป็น	ตกแต่งหน้าหนังสือและปกตามที่ตกลงไว้	ตรวจพิสูจน์ก่อนพิมพ์จริง
	เสนอฝ่ายบริหารเพื่ออนุมัติแผนดำเนินการ	ร่างต้นฉบับบทความ	พิจารณาผลกระทบในภาพรวมของหนังสือ		ตรวจเช็คความเรียบร้อยเมื่อพิมพ์เสร็จ

3.4 ผู้รับผิดชอบและบทบาทในแต่ละขั้นตอน

ขั้นตอนหลักในการดำเนินการ	การกำหนดแนวเนื้อหาของหนังสือ	การร่างบทความภายในเล่ม	การปรับแก้บทความ	การทำอาร์ตเวิร์ค	การจัดพิมพ์
บรรณาธิการ	แนวเนื้อหาหนังสือที่ตกลงกัน	-	บทความที่ปรับแก้แล้ว	-	ทำสัญญาจ้างกับโรงพิมพ์
ผู้เขียนบทความ นาย ก	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหัวข้อบทความ	ร่างบทความที่ได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของบรรณาธิการแล้ว	-	-	-
ผู้เขียนบทความ นาย ข	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหัวข้อบทความ	ร่างบทความที่ได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของบรรณาธิการแล้ว	-	-	-
ผู้เขียนบทความ นาย ค	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหัวข้อบทความ	ร่างบทความที่ได้ปรับแก้ตามคำแนะนำของบรรณาธิการแล้ว	-	-	-
ช่างออกแบบศิลป์และกราฟิก	แนวการออกแบบศิลป์และกราฟิกของหนังสือ	-	-	ต้นฉบับหนังสือที่ได้รับการตกแต่งศิลป์แล้ว พร้อมตีพิมพ์	หนังสือที่ตีพิมพ์เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ตัวอย่าง การกำหนดตัวชี้วัด โดยการไล่เรียงตาม ผังการเคลื่อนของงาน ลงในแบบฟอร์มฯ

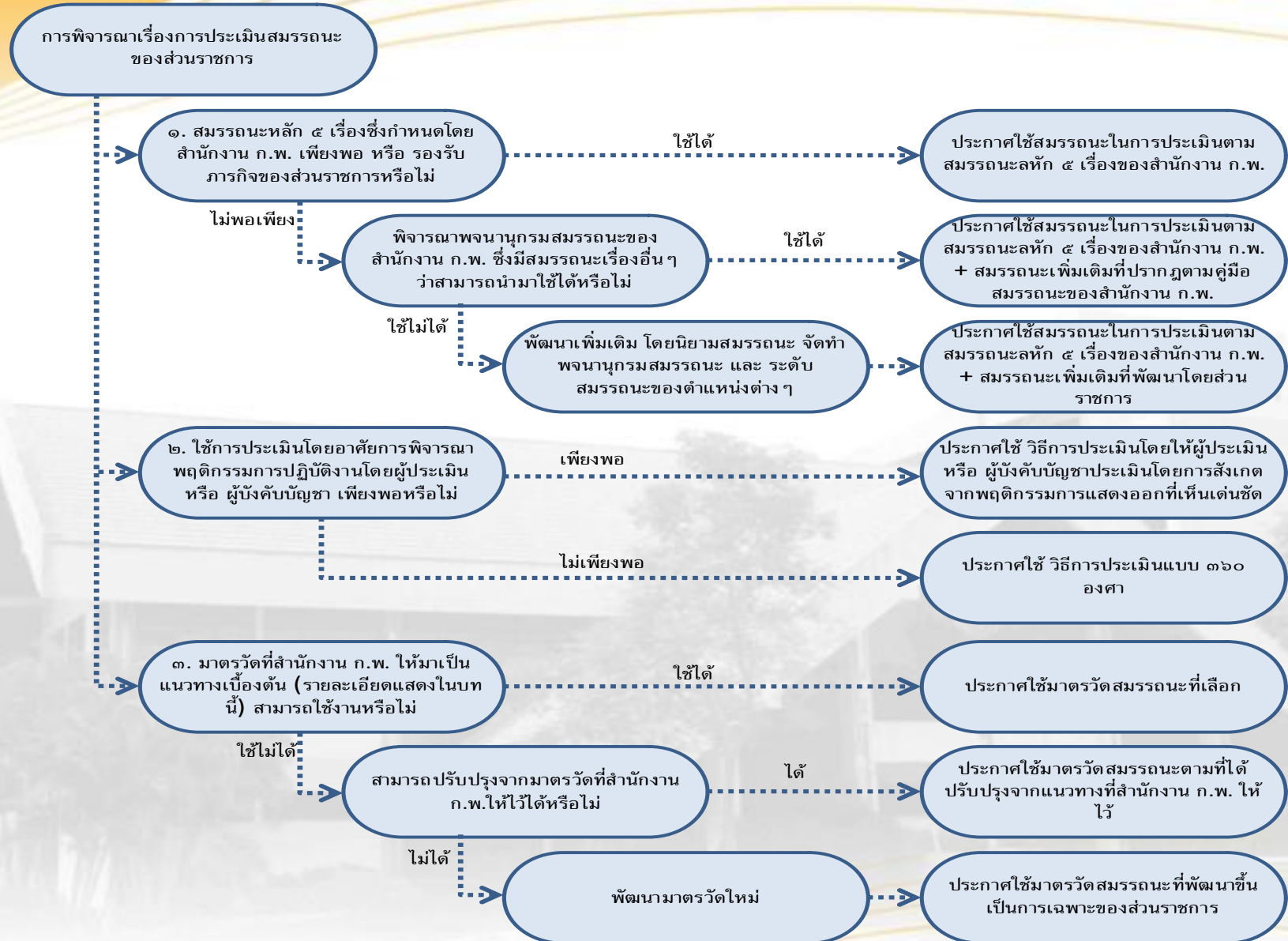
กระบวนการ/โครงการของ หน่วยงาน	หน้าที่ รับผิดชอบใน ส่วนที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลงาน	ระดับผลการ ปฏิบัติงานที่ผ่านมา/ ระดับผลการ ปฏิบัติงานมาตรฐาน	วิธีการประเมิน
1. ลงพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจ กับชุมชนและศึกษาพื้นที่				
2. อบรมสมาชิกเครือข่าย ยุติธรรมชุมชน	จัดฝึกอบรม สมาชิก เครือข่าย ยุติธรรมชุมชน	- จำนวนผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมต่อปี - ระดับคะแนนเฉลี่ยผล การประเมินความรู้ และความเข้าใจต่อปี		ตรวจสอบรายงานผล การจัดฝึกอบรม สมาชิกเครือข่าย ยุติธรรมชุมชน
3. สัมมนาผู้ประสานงาน เครือข่าย				
4. พัฒนาศักยภาพเครือข่าย				

เทคนิควิธีการกำหนดตัวชี้วัด

4. การพิจารณาประเด็นที่ต้องปรับปรุง

ปัญหา/ประเด็น ของหน่วยงาน	แนวทาง/โครงการ ในการปรับปรุง แก้ไข	หน้าที่รับผิดชอบ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง แนวทาง/ โครงการในการ ปรับปรุง	ตัวชี้วัดผลงาน	วิธีการประเมิน
ชุมชนร้องเรียน ว่าไม่ได้รับข้อมูล ข่าวสารการจัด ฝึกอบรมของ สำนักงานคุม ประพฤติ	พัฒนาระบบ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารการ ฝึกอบรมที่ สำนักงาน ดำเนินการ	พัฒนาช่องทาง ประชาสัมพันธ์ ของสำนักงาน	จำนวนช่องทาง ประชาสัมพันธ์ที่ เพิ่มขึ้นในปี 2551	ใช้ข้อมูลจาก รายงานการ พัฒนาช่องทาง ประชาสัมพันธ์ที่ ดำเนินการเสร็จ ในการประเมิน

การวัดสมรรถนะ : แนวทางการกำหนดสมรรถนะ



การวัดสมรรถนะ : มาตรฐานแบบที่ ๑ วัดร้อยละของพฤติกรรมที่ทำได้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐ - ๗๐	ร้อยละ ๗๑ - ๘๐	ร้อยละ ๘๑ - ๙๐	ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐

- ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ละตัว
- เทียบกับระดับสมรรถนะที่กำหนดว่าต้องมี ประเมินพฤติกรรมที่จะใช้เป็นฐานในการประเมินได้แก่ พฤติกรรมทุกรายการที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะจนถึงระดับสมรรถนะนั้น
- ทำการนับรายการพฤติกรรมที่ผู้ถูกประเมินทำได้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ แล้วคำนวณร้อยละของพฤติกรรมที่ทำได้ถึงระดับที่กำหนด

การวัดสมรรถนะ : มาตรฐานแบบที่ ๒ วัดจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา อย่างยิ่ง ผู้ถูกประเมินไม่สามารถ แสดงออกให้เห็น ถึงพฤติกรรม ตามที่ระบุไว้ใน พจนานุกรม สมรรถนะได้	ต้องได้รับการพัฒนา ผู้ถูกประเมินทำได้น้อยกว่า ครึ่งหนึ่งของ สมรรถนะที่กำหนด มี พฤติกรรมในบาง รายการที่ต้อง ได้รับการพัฒนา อย่างเด่นชัด	อยู่ในระดับใช้งานได้ ผู้ถูกประเมินทำได้มากกว่า ครึ่งหนึ่งของ สมรรถนะที่กำหนด ยังมี จุดอ่อนในบาง เรื่อง แต่ไม่เป็น ข้อด้อยที่กระทบ ต่อผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ในระดับที่ใช้ งานได้ดี ผู้ถูกประเมินทำได้ตามสมรรถนะ ที่กำหนดได้ โดยมาก เป็นไป อย่างคงเส้นคงวา และทำได้ดีกว่า ผลปฏิบัติงานใน ระดับกลาง ๆ ไม่ มีจุดอ่อนที่เป็น ประเด็นสำคัญ	อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ผู้ถูกประเมินทำได้ ครบทั้งหมดตาม สมรรถนะที่กำหนด และสิ่งที่แสดงออก ตามสมรรถนะนี้ถือเป็นจุดแข็ง (Strength) ของผู้ถูก ประเมิน

การวัดสมรรถนะ : มาตรฐานแบบที่ ๓ พิจารณาโดยเทียบกับ Role Model

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<u>จำเป็นต้องได้รับ</u> <u>การพัฒนา</u> <u>อย่างยิ่ง</u> ผู้ถูกประเมินไม่ สามารถ แสดงออกให้ เห็นถึง พฤติกรรมตามที่ ระบุไว้ใน พจนานุกรม สมรรถนะได้	<u>กำลังพัฒนา</u> ผู้ถูกประเมิน สามารถทำได้ตาม สมรรถนะที่กำหนด บ้าง แต่ยังทำได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ยังปรากฏ จุดอ่อนที่ต้องได้รับ การพัฒนา โดยไม่ สามารถปรับแก้ได้ โดยง่าย ต้องใช้ เวลาพัฒนาอีกระยะ หนึ่ง	<u>อยู่ในระดับที่ใช้</u> <u>งานได้</u> <u>(Proficient)</u> ผู้ถูกประเมิน สามารถทำได้ดีถึง ระดับที่คาดหวัง ได้โดยมาก แม้จะ มีจุดอ่อนบ้าง แต่ก็ สามารถปรับแก้ ได้โดยง่าย	<u>อยู่ในระดับที่ใช้</u> <u>งานได้ดี (Very</u> <u>Proficient)</u> ผู้ถูกประเมิน สามารถทำได้ครบ หรือเกือบครบ ตามสมรรถนะที่ กำหนด โดยไม่ ปรากฏประเด็นที่ เป็นจุดอ่อนต้อง ปรับแก้ใดๆ	<u>เป็นแบบอย่างที่ดี</u> <u>ให้กับผู้อื่น (Role</u> <u>Model)</u> ผู้ถูกประเมินทำได้ ครบทั้งหมดตาม สมรรถนะที่ กำหนดในระดับที่ สามารถใช้อ้างอิง เป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้อื่น

การวัดสมรรถนะ : มาตรฐานแบบที่ ๔ พิจารณาโดยอิงกับบุคลากรระดับเดียวกัน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	อยู่ในระดับที่ด้อยกว่าบุคลากรในระดับเดียวกัน	อยู่ในระดับที่เทียบเท่ากับบุคลากรในระดับเดียวกัน	อยู่ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรในระดับเดียวกัน	อยู่ในระดับที่เหนือกว่าบุคลากรในระดับเดียวกัน
ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะได้	ผู้ถูกประเมินสามารถปฏิบัติได้ตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับหนึ่ง แต่สิ่งที่ทำได้ด้อยกว่าบุคลากรในระดับเดียวกันโดยเฉลี่ย	ผู้ถูกประเมินสามารถปฏิบัติได้ตามสมรรถนะที่กำหนด โดยสิ่งที่ทำได้อยู่ในระดับที่เทียบเคียงได้กับบุคลากรในระดับเดียวกัน	ผู้ถูกประเมินสามารถปฏิบัติได้ตามสมรรถนะที่กำหนด โดยสิ่งที่ทำได้อยู่ในระดับที่ดีกว่าบุคลากรในระดับเดียวกัน	ผู้ถูกประเมินสามารถปฏิบัติได้ตามสมรรถนะที่กำหนด โดยทำได้เหนือกว่าผู้อื่นในระดับเดียวกันอย่างมาก โดยมีขีดความสามารถที่เทียบได้กับบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นไป

	ความสำคัญของ งาน 1-5	ผลงานที่ได้ 1-4	คะแนน ดิบ	
สมชาย	5	4	20	$\frac{29*70}{40} = 50.75$
	3	3	9	
สมศรี	4	4	16	$\frac{22*70}{40} = 38.5$
	2	3	6	
คะแนนเต็ม รวม	40			

ส่วนที่ 8 – แบบประเมินผลสำเร็จของงาน									
ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ความสำคัญ	ระดับค่าเป้าหมาย					ผลการปฏิบัติงาน	คะแนน
			(1) ต้องปรับปรุง	(2) ต่ำกว่าที่คาดหวัง	(3) บรรลุตามที่คาดหวัง	(4) เกินกว่าที่คาดหวัง	(5) ดีเด่น		
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (เป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร)									
ชาวหอมมะลิที่ได้คุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษได้รับการส่งเสริม	จำนวนพื้นที่เพาะปลูกข้าวหอมมะลิที่ได้คุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษของตำบลโนนผึ้ง (ในรอบการประเมินที่ 1)	สำคัญมาก	350	355	360	365	370	367	4 x 3
เป้าหมายงานด้านอื่นๆ (เป้าหมายงานตามภารกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ)									
เกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ ได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ทักษะ ไปสู่เกษตรกรรายอื่นๆ	จำนวนเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ เป็นรายบุคคลของตำบลโนนผึ้งที่ถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกรท่านอื่น	สำคัญปานกลาง	2	3	4	5	6	7	5 x 2
xxxxxxx	xxxxxxx	สำคัญปานกลาง	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 4	4 x 2
xxxxxxx	xxxxxxx	สำคัญน้อย	75	80	85	90	95	92	4 x 1
								ผลรวม	34
									0.85
ทำให้เป็นร้อยละด้วยการ คูณ 100									ร้อยละ 85

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน	น้ำหนัก (%)	รวมคะแนน	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) หากบันทึกไม่พอให้บันทึกด้านหลัง	การอธิบายเกณฑ์ที่ใช้
						0 1 2 3 4 5
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	5	20	20		
บริการที่ดี	2	4	20	16		
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	20	12		
จริยธรรม	2	2	20	8		
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	2	1	20	4		
รวม			100	60		

$$5 * 20\% * 20 = 20$$

ส่วนที่ 8 – แบบประเมินผลสำเร็จของงาน									
ผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	ความสำคัญ	ระดับค่าเป้าหมาย					ผลการปฏิบัติงาน	คะแนน
			(1) ต้องปรับปรุง	(2) ต่ำกว่าที่คาดหวัง	(3) บรรลุตามที่คาดหวัง	(4) เกินกว่าที่คาดหวัง	(5) ดีเด่น		
เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ (เป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร)									
ชาวหอมมะลิที่ได้คุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษได้รับการส่งเสริม	จำนวนพื้นที่เพาะปลูกชาวหอมมะลิที่ได้คุณภาพและปลอดภัยจากสารพิษของตำบล (ในรอบการประเมินที่ 1)	สำคัญมาก	350	355	360	365	370	367	4 x 3
เป้าหมายงานด้านอื่นๆ (เป้าหมายงานตามภารกิจ หรืองานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ)									
เกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ ได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ทักษะ ไปสู่เกษตรกรรายอื่นๆ	จำนวนเกษตรกรที่ประสบความสำเร็จ เป็นรายบุคคลของตำบลโนนผึ้งที่ถ่ายทอดความรู้ไปสู่เกษตรกรท่านอื่น	สำคัญปานกลาง	2	3	4	5	6	7	5 x 2
xxxxxxx	xxxxxxx	สำคัญปานกลาง	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 4	4 x 2
xxxxxxx	xxxxxxx	สำคัญน้อย	75	80	85	90	95	92	4 x 1
ผลรวม									34
34*100 40									0.85
ทำให้เป็นร้อยละด้วยการ คูณ 100									ร้อยละ 85

การคำนวณคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน	น้ำหนัก (%)	รวมคะแนน	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) หากบันทึกไม่พอให้บันทึกด้านหลัง	การอธิบายเกณฑ์ที่ใช้
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2	5	20	20		0
บริการที่ดี	2	4	20	16		1
การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2	3	20	12		2
จริยธรรม	2	2	20	8		3
ความร่วมมือแรงร่วมใจ	2	1	20	4		4
รวม			100	60		5



หรือ 34*100=56.66
60

5*20%*20=20

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน	น้ำหนัก(%)	รวมคะแนน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	85	70	59.5
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ	60	30	18
60*30/100		รวม(%)	77.5
แผนพัฒนาการปฏิบัติงาน			
ความรู้ ทักษะ วิธีการที่ ต้องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนา	