



เอกสารประกอบการสัมมนา  
การจัดทำตัวชี้วัด (KPI) และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการสังกัด สร.กค. และ สป.กค.

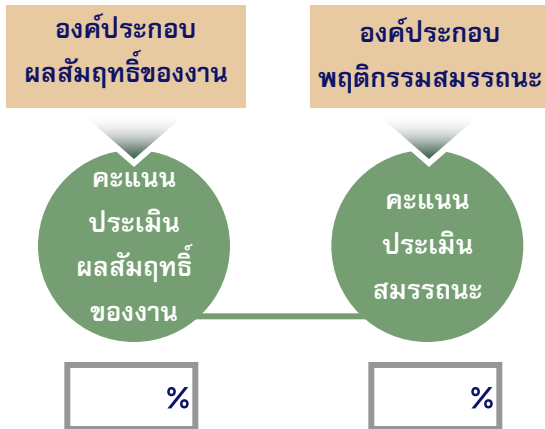
โครงการดำเนินการตามแผนสี่บทอตตำแหน่งของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล  
ทบทวนกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555



# กระบวนการโดยสรุปในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ



## การประเมินผลการปฏิบัติราชการ



ระดับการประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น 1	x.xx%-x.xx%
ดีเด่น 2	x.xx%-x.xx%
ดีมาก 1	x.xx%-x.xx%
ดีมาก 2	x.xx%-x.xx%
ดี	x.xx%-x.xx%
พอใช้	x.xx%-x.xx%
ต้องปรับปรุง	x.xx%-x.xx%

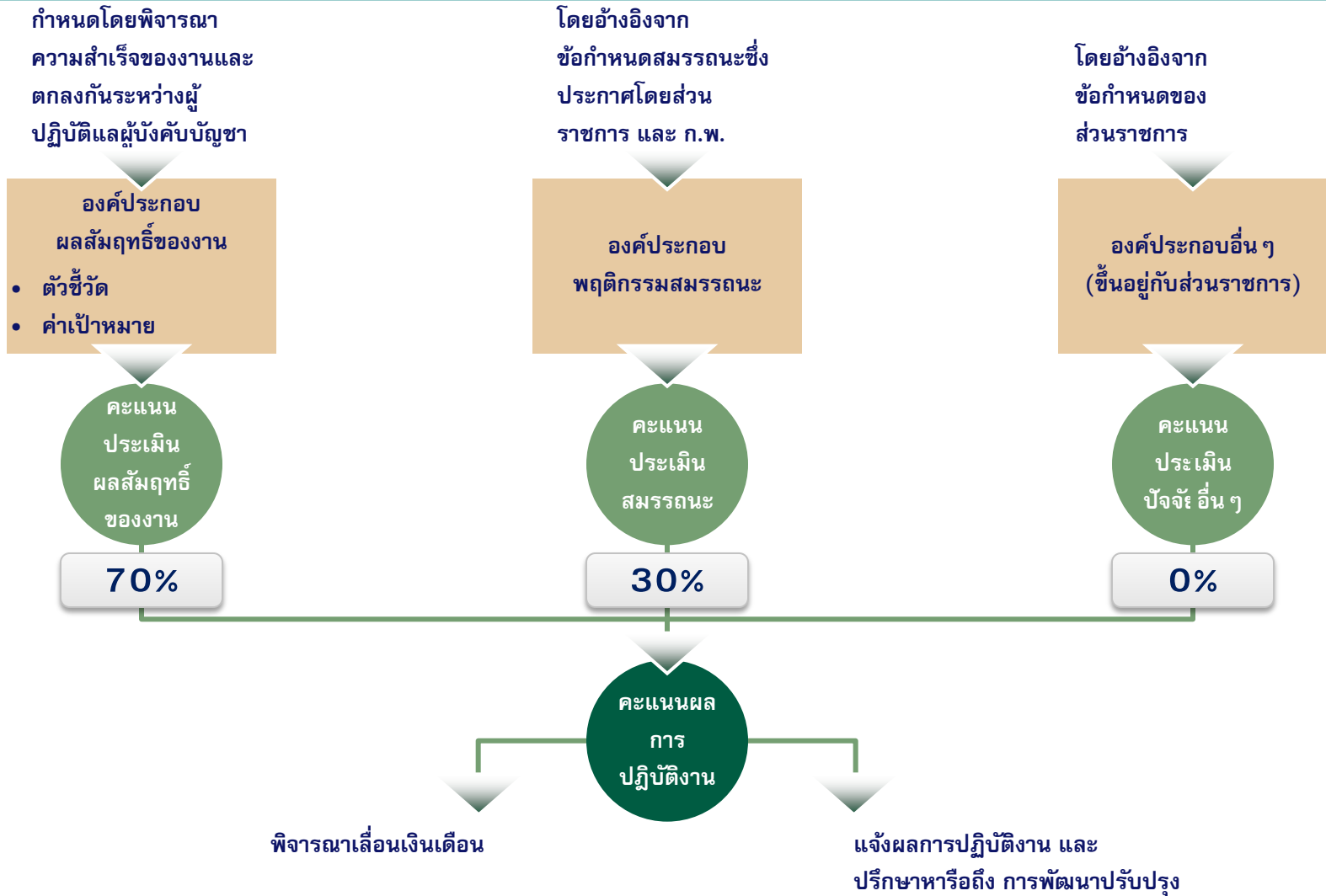
## ประกาศผลของแต่ละสำนัก

ระดับการประเมิน	จำนวนคน
ดีเด่น 1	XX
ดีเด่น 2	XX
ดีมาก 1	XX
ดีมาก 2	XX
ดี	XX
พอใช้	XX
ต้องปรับปรุง	XX

ตามที่ระบุใน กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552



# ภาพรวมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

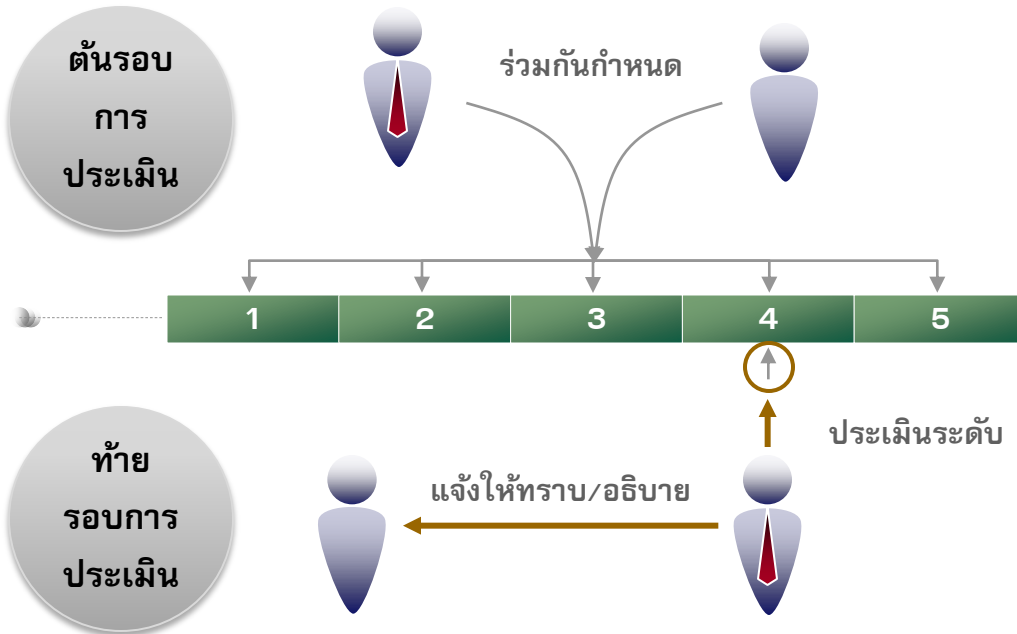




# เน้นประเมินเชิงเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมาย องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน



## กรอบกระบวนการในภาพรวม



## ประเด็นสำคัญในการประเมิน

- ประเด็นสำคัญในการประเมินคือผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดพร้อมทั้งได้รับการแจ้งผลเพื่อการปรับปรุงพัฒนาเมื่อครบรอบการประเมิน
- การกำหนดเป้าหมายเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่นำศักยภาพของตนเองออกมาใช้ ควรท้าทายในการปฏิบัติงาน เช่นระดับ 4, 5 ควรอย่างยิ่งที่จะสูงกว่าผลงานในอดีตที่ผ่านมา หรือแสดงให้เห็นพัฒนาการอย่างชัดเจน
- มีความชัดเจนในกระบวนการเก็บข้อมูล แนวทางการวัดผล เป้าหมายที่กำหนด พร้อมสื่อสารให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินเข้าใจตรงกัน

เน้นให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นปัจจัยผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ ผู้รับการประเมินมีส่วนร่วมทั้งในช่วงต้นรอบการประเมินและเมื่อครบรอบการประเมิน



หัวหน้างาน/ผู้ประเมิน



ผู้รับการประเมิน



# หลักเกณฑ์และแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละตำแหน่งงาน

## ลักษณะของตัวชี้วัดซึ่งยึดโยงกับงาน

งานตามที่ปรากฏในคำรับรอง  
การปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติ  
ราชการประจำปี ขององค์กร  
(งานยุทธศาสตร์)

งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ  
หลักของกระทรวง กรม จังหวัด สำนัก  
หรือกองหรือตำแหน่งงาน  
ของผู้รับการประเมิน  
(งานภารกิจ)

งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ  
ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการ  
หรือของผู้รับการประเมิน  
เช่น งานโครงการต่าง ๆ

## แนวทางการพิจารณาและกำหนดตัวชี้วัด

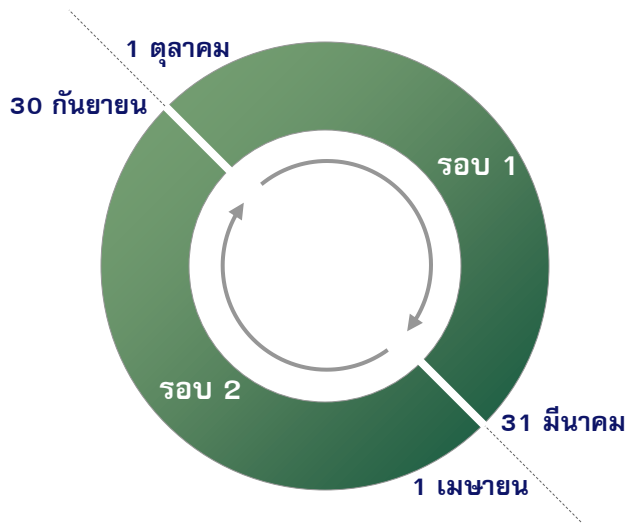
การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามหรือใกล้เคียงค่าเป้าหมาย (Goals) มากน้อยเพียงใด การกำหนดตัวชี้วัดจึงเน้นให้สะท้อนต่อเจตจำนง (Intention) ของผลลัพธ์ที่ต้องการให้บรรลุ ภายหลังจากได้ปฏิบัติจนครบรอบการประเมินแล้ว ซึ่งเป็นการเทียบเคียงระหว่างผลที่ได้จริง (Actual result) กับค่าเกณฑ์เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยกระบวนการสร้างสามารถแสดงได้เป็น 4 วิธีหลักดังนี้

1. การถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
2. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)
3. การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-charting Method)
4. การประเมินความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ การประเมินสามารถทำได้หลากหลายวิธี หรืออาจผสมผสานกัน โดยตัวชี้วัดที่สร้างขึ้นจะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและผลักดันให้การปฏิบัติในรอบการประเมินนั้นเป็นไปตามที่ได้วางไว้ พร้อมสรุปเป็นผลการประเมินต่อไป



# แนวทางการนำระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการมาใช้

## รอบการประเมิน



ในแต่ละรอบ ผู้ปฏิบัติจะทำการตกลงถึงผลการปฏิบัติราชการร่วมกับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ต้นรอบและจะทำการประเมินผลโดยเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อสรุปเป็นคะแนนประเมิน ณ ปลายรอบ ทั้งนี้ ในระหว่างรอบหากมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น มีงานเพิ่มเติมจากที่ได้ตกลงไว้ ณ ต้นรอบการประเมิน ผู้ปฏิบัติอาจพิจารณาร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อทำการปรับปรุงสิ่งที่ได้ตกลงกันไว้แต่ต้น โดยการปรับปรุงนี้จะถูกใช้ในการประเมิน ณ ปลายรอบการประเมิน

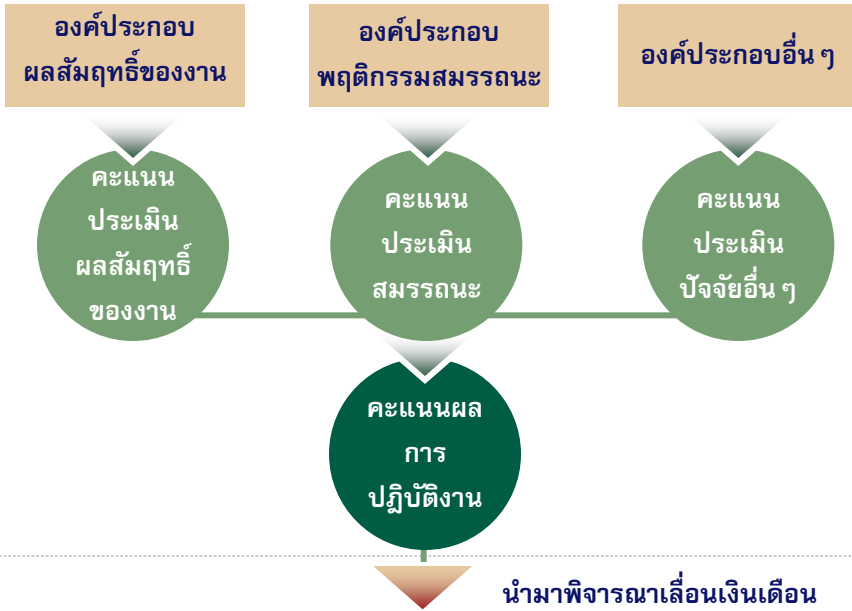
## การแบ่งระดับผลงาน

กรณี	ระดับการประเมิน	คะแนนในแต่ละระดับ	หมายเหตุ
ทั่วไป สำหรับ ข้าราชการ ทุกประเภท ตำแหน่ง	ดีเด่น	เสนอให้กำหนดแต่ละ	ส่วนราชการต้องประกาศ ให้ทราบทั่วกัน (ประกาศ เฉพาะผู้มีผลการประเมิน ดีเด่น และ ดีมาก)
	ดีมาก	ช่วงคะแนนโดยการ ประชุมร่วมกันของ ผู้บังคับบัญชาและ เจ้าหน้าที่ร่วมกันใน สำนัก*	
	ดี		
	พอใช้	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60	-
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60	ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน
ข้าราชการ ทดลอง ปฏิบัติ หน้าที่ ราชการ	ผ่านการ ประเมิน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ในแต่ละลองค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการ	-
	ไม่ผ่านการ ประเมิน	น้อยกว่าร้อยละ 60	-

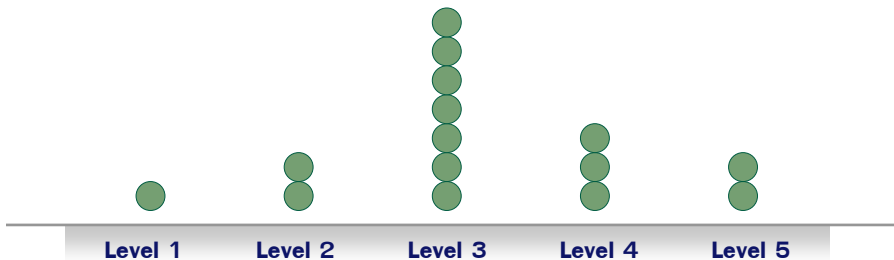
\* สำนักงาน ก.พ.เปิดโอกาสให้ส่วนราชการสามารถกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับได้เองตามความเหมาะสม

# การนำไปยึดโยงกับการขึ้นเงินเดือน

## การประเมินผลการปฏิบัติราชการ



## นำมาจัดกลุ่มเรียงลำดับในหน่วยงานเดียวกัน



## ประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติม

- เน้นการนำผลจากการประเมินฯ มาเป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาเงินเดือน/การพัฒนา/การบริหาร
- มีการกำหนดตัวชี้วัดพร้อมเป้าหมายอย่างชัดเจนควบคู่กับการสื่อสารให้รับรู้อย่างทั่วถึง

## เงื่อนไขในการพิจารณาปรับเงินเดือน

