

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน		รอบการประเมิน		ครั้งที่ ๑		ครั้งที่ ๒		ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	
ชื่อผู้รับการประเมิน		ตำแหน่ง		เลขานุการกรม/ผู้อำนวยการ		ลงนาม			
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน		ตำแหน่ง		อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน		ลงนาม		Raye	
ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก % (ข)	รวมคะแนน (ค) = (ก) x (ข)	
	๑	๒	๓	๔	๕				
๑. ร้อยละของผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงานประจำปี ๒๕๖๑ ในรอบ ๖ เดือนเทียบกับเป้าหมาย ๖ เดือน	ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๙๐ - ๙๙.๙๙	ร้อยละ ๑๐๐		๓๕		
๒. ระดับคะแนนเฉลี่ยของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม ไตรมาส ๓ และ ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ต่ำกว่า ๑.๕๐ คะแนน	๑.๕๐ - ๒.๔๙ คะแนน	๒.๕๐ - ๓.๔๙ คะแนน	๓.๕๐ - ๔.๔๙ คะแนน	๔.๕๐ คะแนนขึ้นไป		๓๕		
๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำวงระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน	จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานและจัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ	คัดเลือกกิจกรรมที่มีความเสี่ยงในการจัดวางระบบการควบคุมภายในตามทฤษฎีการกำหนด (ส่วนภูมิภาค อย่างน้อย ๔ กิจกรรม)	จัดทำรายงานการควบคุมภายในระดับส่วนงานย่อย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ รอบ ๑๒ เดือน	จัดส่งเอกสารประกอบด้วย ๑. คำสั่ง ๒. รายงานการประชุม ๓. รายงานการควบคุมภายใน ๔. แผนบันทึกข้อมูลให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ภายในวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๑		๓๕		
๔. ระดับความสำเร็จของการพัฒนานวัตกรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ รอบ ๖ เดือน	กำหนดหลักการเหตุผล ความจำเป็น วัตถุประสงค์ การศึกษา ข้อมูลองค์ความรู้	กำหนดวัตถุประสงค์	การดำเนินการ/วางแผนสร้างนวัตกรรม	ทดลองปฏิบัติ / ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	นำไปปฏิบัติ / ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง อย่างเป็นรูปธรรมแก่ผู้ให้บริการ		๑๐		
๕. ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างทัศนคติและจิตสำนึกด้านการป้องกันและต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบ	หน่วยงานมีการดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การรับสินบน และการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	มีการเผยแพร่มาตรการ/กลไกในการป้องกันการรับสินบนและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริต การป้องกัน การรับสินบนและการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	รายงานสรุปผลการดำเนินการ พร้อมเอกสารหลักฐาน ประกอบการดำเนินการให้ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๑	ไม่ปรากฏว่า หัวหน้าหน่วยงาน มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณาแล้วมีผลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำการทุจริต		๓๕		
๖. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนหรือข้อราชการที่รับ-ส่งในระบอบการปกครองของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ในรอบ ๖ เดือน	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕		๑๐		
รวม							๑๐๐		

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

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ชำนาญการพิเศษ) รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ ☒ ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ชื่อผู้รับการประเมิน _____ ตำแหน่ง _____ ผู้อำนวยการ _____ ลงนาม _____

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน นายสุทธิ สุโกศล ตำแหน่ง อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงนาม นาย

สมรรถนะ		ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (P = ก x ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และ ในกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงเอกสารแนบหลัง
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓		๒๐		
๒	บริการที่ดี	๓		๒๐		
๓	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๓		๑๐		
๔	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๓		๒๐		
๕	การทำงานเป็นทีม	๓		๒๐		
๖	สภาวะผู้นำ	๑		๑๐		
๗	วิสัยทัศน์	๑		๑๐		
๘	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๑		๑๐		
๙	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๑		๑๐		
รวม				๑๐๐		
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะที่มีฐานคะแนนเต็ม เป็น ๑๐๐ คะแนน						

ผลการประเมินผลตนเองระดับหน่วยงานภายใน จาก พบ

หน่วยงาน	จำนวน ตัวชี้วัด เป้าหมาย	จำนวน ตัวชี้วัดที่ผ่าน	คิดเป็น ร้อยละ	เกณฑ์ที่ได้	ผู้รายงาน	วันที่รายงาน	วันที่อัปเดต คะแนน	ปลดล็อค
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6๓	6๓	100	ระดับคุณภาพ	นางสาวบุญสุข-หมั่นแก้ว เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน	02-10-2018 10:06:33	19-10-2018 08:59:39	
กองบริหารการคลัง	6๓	5๓	83.33	ระดับคุณภาพ	นางสาวอรพิน-อินตาวัน นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	11-10-2018 18:26:27	19-10-2018 08:59:39	
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	8๓	7๓	87.5	ระดับคุณภาพ	นายสมนึก-จันทร์คำ นักทรัพยากรบุคคล	08-10-2018 16:25:53	19-10-2018 08:59:39	
กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ	6๓	5๓	83.33	ระดับคุณภาพ	ทวีศักดิ์-เจริญศิลป์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	04-10-2018 16:29:05	19-10-2018 08:59:39	
กองวิเทศสัมพันธ์	4๓	3๓	75	ระดับ มาตรฐาน	นางสาววันฉัตร-วันฉัตร นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน	03-10-2018 15:54:14	19-10-2018 08:59:39	
กองสื่อสารองค์กร	5๓	5๓	100	ระดับคุณภาพ	นางสาวอภัย-ศิริอุดมเกียรติ นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	03-10-2018 10:23:45	19-10-2018 08:59:39	
กองแผนงานและสารสนเทศ	7๓	5๓	71.43	ระดับ มาตรฐาน	นางทยา-สุดนิคม เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน	09-10-2018 15:55:12	19-10-2018 08:59:39	
สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการศึกษา	8๓	8๓	88.๖๖	ระดับคุณภาพ	สุภาวดี-สุวรรณบาตร์ เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน	09-10-2018 16:31:28	19-10-2018 08:59:39	
สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน	12๓	11๓	91.67	ระดับคุณภาพ	พิชชาภา-พิเศษฤทธิ์ เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน	08-10-2018 11:12:36	19-10-2018 08:59:39	
สำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ	5๓	3๓	60	ระดับ มาตรฐาน	นางสาวพิมพ์ฤทัย-กัลยาณวโรจน์ นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงานชำนาญการ	08-10-2018 11:04:41	19-10-2018 08:59:39	
สำนักงานเลขานุการกรม	6๓	5๓	83.33	ระดับคุณภาพ	ทัศนีย์-แก้วมณี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	05-10-2018 14:23:32	19-10-2018 08:59:39	

ตัวอย่างการคำนวณคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

คะแนนผลการประเมินตนเองระดับหน่วยงานภายในร้อยละ 100

$$\begin{aligned}\text{คิดคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน (70\%)} &= 100 \times 70\% \\ &= 70\end{aligned}$$

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

คะแนนผลการประเมินตนเองระดับหน่วยงานภายในร้อยละ 87.5

$$\begin{aligned}\text{คิดคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน (70\%)} &= 87.5 \times 70\% \\ &= 61.25\end{aligned}$$

ตัวชี้วัดบังคับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผล
เพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ มีความเป็นธรรม สามารถนำไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการได้ ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงประกาศตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผล โดยให้มีค่าน้ำหนักบังคับร้อยละ ๓๐ เพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) เป็นต้นไป รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นางจิราภรณ์ เกษรสุจริต)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ระดับปฏิบัติการ ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการและทั่วไป

ตำแหน่งประเภทวิชาการ : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ โสวัตต์ศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร
และบรรณารักษ์

ตำแหน่งประเภททั่วไป : เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานห้องสมุด นายช่างภาพ
และนายช่างศิลป์

ระดับ : ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

ค่าน้ำหนักรวม : ร้อยละ ๓๐

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ลำดับที่	ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑	ร้อยละของการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐	๑๐
๒	ร้อยละของผลการดำเนินงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐	๒๐

ระดับชำนาญการ

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ โสวัตศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร
และบรรณารักษ์
ระดับ : ชำนาญการ
ค่าน้ำหนักรวม : ร้อยละ ๓๐

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑	ร้อยละของผลการดำเนินงานตาม งานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ – ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ – ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ – ๙๙.๙๙	๑๐๐	๒๐
๒	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง งานเพื่อการทำงานเชิงรุก	ผู้บังคับบัญชาให้ ความเห็นชอบ ข้อเสนอการ ปรับปรุงงาน	รายงานความ คืบหน้า ในการดำเนินการ ตามข้อเสนอ การปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการ ได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ	รายงานความคืบหน้า ในการดำเนินการ ตามข้อเสนอ การปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการ ได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ	สรุปรายงานผลการ ปรับปรุง เมื่อดำเนินการ ได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลการ ปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ ดีขึ้น	๑๐

ระดับชำนาญการพิเศษ

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ

ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนัก)

ระดับ : ข้าราชการพิเศษ

ค่าน้ำหนักรวม : ร้อยละ ๓๐

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ ระดับ : ข้าราชการพิเศษ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑	คะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ของงานจากผู้ได้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ในรอบ ๖ เดือน	ต่ำกว่า ๖๐	๖๐ - ๖๙.๙๙	๗๐ - ๗๙.๙๙	๘๐ - ๘๙.๙๙	๙๐ - ๑๐๐	๑๐
๒	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงงานเชิงรุกเพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบายของกรมหรือของหน่วยงาน	ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น	๒๐