

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประเมิน

๑. ผู้ประเมินต้อง Login โดยใช้ User ของผู้ประเมิน แล้วคลิกเมนูการประเมินผล K๐๘ การประเมิน KPI รายบุคคล จะปรากฏรายชื่อของผู้รับการประเมินที่ด้านล่าง (ทั้งนี้ หากผู้บังคับบัญชาไม่พบผู้รับการประเมิน แสดงว่าผู้รับการประเมินไม่ได้บันทึกชื่อของท่านในช่องผู้ให้ข้อมูล ให้ทำการบันทึกอีกครั้ง)

ปีงบประมาณ : 2556 รอบการประเมิน : ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2

ชื่อ : นามสกุล :

ประเภทบุคลากร :

* สามารถเรียงลำดับได้, ↓ เรียงจากมากไปน้อย, ↑ เรียงจากน้อยไปมาก

พบข้อมูลK08 การประเมิน KPI รายบุคคลทั้งสิ้น 8 รายการ

ปีงบประมาณ	ครั้งที่	ชื่อผู้รับการประเมิน	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งในสายงาน	สำนัก/กอง	ผลการประเมิน	รายละเอียด	ดู	แก้ไข	พิมพ์ (PDF)	พิมพ์ (RTF)	แนบไฟล์	จำนวนไฟล์
2556	1	นางสาวขวัญใจ เล็งเอี่ยม	848	นายช่างภาพปฏิบัติการ	สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	0.00							-
2556	1	นางจกกลณี คล้ายคลัง	847	นายช่างภาพชำนาญงาน	สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	0.00							-
2556	1	นายชัยณรงค์ จันทไชดี	852	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	0.00							-
2556	1	นายไทรรัตน์ ดีสุน	855	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	สำนักพัฒนาการถ่ายทอดเทคโนโลยี	0.00							-

๒. คลิกปุ่ม รายละเอียดของผู้รับการประเมินที่ต้องการแล้วคลิก

ส่วนที่ 2

คลิกปุ่มแก้ไข ตัวชี้วัดที่ต้องการให้คะแนนผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 1

ส่วนที่ 2

ส่วนที่ 3

ส่วนที่ 4

ส่วนที่ 5

© ส่วนที่ 2. ผลการปฏิบัติงาน

2.1 ผลสำเร็จของงานจริง		2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง										
ลำดับ	ผลสำเร็จของงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	ผลการประเมิน					ผลแก้ไขงานจริง	จำนวนไฟล์	แนบไฟล์	
				1	2	3	4	5				
1	มิตินที่ ๑ มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานบันทึกภาพรายการ	50	1	2	3	4	5			-	
2	มิตินที่ ๑ มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานคัดเลือกภาพ ปรับแต่งภาพ ออกแบบภาพขาวแปลงไฟล์ PDF ลงเว็บไซต์กรมฯ www.doae.go.th	30	1	2	3	4	5			-	
3	มิตินที่ ๑ มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานบริการด้านสื่อโสต	10	1	2	3	4	5			-	
4	มิตินที่ ๑ มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจัดเก็บรวบรวมภาพกิจกรรมต่างๆ ของกรมฯ ให้เป็นหมวดหมู่ ลง CD, DVD	10	1	2	3	4	5			-	
คะแนนรวม			100									
คะแนนประเมิน												

ผู้ประเมินให้คะแนนแล้วกดปุ่มบันทึก

บันทึก

2.1 ผลสำเร็จของงานจริง		2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง			
ลำดับที่	1				
ผลสำเร็จของงาน	มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ				
ตัวชี้วัดอ้างอิง (KPI)	02. ร้อยละหรือระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามภารกิจ บทบาทหน้าที่ ของกอง/สำนัก/เขต				
ตัวชี้วัด (KPI)	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเดือนเงินเดือนและเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์				
ผลงานจริง	จัดสรรงบวงเงิน 3% ของเงินเดือนข้าราชการ				
เป้าหมาย 1	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน				
เป้าหมาย 2					
เป้าหมาย 3	แจ้งแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างลูกจ้างประจำ				
เป้าหมาย 4					
เป้าหมาย 5	จัดทำ/จัดสรรงบวงเงิน 3% ของเงินเดือนข้าราชการและโควตา 15% ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 มีนาคม และแจ้งให้คณบดีไปใช้ในการประเมินเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขึ้นค่าจ้าง				
	1	2	3	4	5
เป้าหมาย	1	0	3	0	5
ผลการประเมิน	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	ยกเลิก		บันทึก		

ผู้ประเมินจะต้องให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานทุกตัวชี้วัดของผู้รับการประเมิน เมื่อครบแล้วจะปรากฏดังภาพ

๒ ส่วนที่ 2. ผลการปฏิบัติงาน

2.1 ผลสำเร็จของงานจริง		2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง							
	ผลสำเร็จของงาน	ตัวชี้วัด (KPI)	น้ำหนัก	ผลการประเมิน					
				1	2	3	4	5	
1	มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานเดือนเงินเดือนและเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของ ก.พ.	40	1	0	3	0	5	
2	มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ	ระดับความสำเร็จของการทำหน้าที่เลขานุการและคณะทำงานประกวดคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ปี 2552 (กลุ่มที่ 2 ลูกจ้างประจำ) ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	25	1	2	3	4	5	
3	มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดความรู้การใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศศรียกบุคคลระดับกรม/จังหวัด (DPIS/PPIS Version 4.0) ในการบริหารผลการปฏิบัติงานและเดือนเงินเดือน	25	1	0	3	0	5	
4	มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ	ร้อยละของจำนวนครั้งที่ดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กำหนด	10	1	2	3	4	5	
		คะแนนรวม	100			390.00			
		คะแนนประเมิน				3.90			

๓. การให้คะแนนสมรรถนะ โดยคลิก **2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง** แล้วให้คะแนนการประเมิน สมรรถนะจนครบทุกตัว โดยคลิกที่ปุ่มบันทึก

แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน - กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - กรมส่งเสริมการเกษตร - ปีงบประมาณ 2556 - ครั้งที่ 1 - นางสาววิญญา เสงี่ยม

ส่วนที่ 1
ส่วนที่ 2
ส่วนที่ 3
ส่วนที่ 4
ส่วนที่ 5

๒ ส่วนที่ 2. ผลการปฏิบัติงาน

2.1 ผลสำเร็จของงานจริง		2.2 สมรรถนะที่แสดงจริง			
ลำดับ	สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	ผลการประเมินสมรรถนะ	น้ำหนัก	คะแนน
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	4	15	0.60
2	บริการที่ดี	1	4	15	0.60
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	1	3	15	0.45
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	1	4	15	0.60
5	การทำงานเป็นทีม	1	4	10	0.40
6	การคิดวิเคราะห์	1	3	10	0.30
7	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	1			0.00
8	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	1			0.00
			22	80	2.95
			บันทึก		

* ประเมินเฉพาะข้าราชการระดับผู้บังคับบัญชา

ผู้ประเมินจะต้องให้คะแนนผลการประเมินและน้ำหนักในสมรรถนะหลักทั้ง ๕ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ๓ ด้าน รวม ๘ ด้าน (น้ำหนักสมรรถนะ กอง/สำนัก/เขต เป็นผู้กำหนด และเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกอง/สำนัก) ทั้งนี้ ขอให้ผู้ประเมินตรวจสอบว่าผู้รับการประเมินบันทึกสมรรถนะครบทั้ง ๘ ด้าน หรือไม่

๔. คลิกปุ่มส่วนที่ ๓ **ส่วนที่ 3** ระบบจะแสดงคะแนนและระดับผลการประเมินโดยรวม ให้ผู้ประเมินกดปุ่มบันทึก **บันทึก** หรือ ปุ่ม **แก้ไข** ทุกครั้งเมื่อให้คะแนนเรียบร้อยแล้ว เพื่อบันทึกคะแนนครั้งสุดท้าย ทั้งนี้ ผู้ประเมินสามารถแก้ไขคะแนนได้จนกว่าจะมีการบริหารการเงิน

ส่วนที่ 4
ส่วนที่ 5

๓ ส่วนที่ 3. ผลการประเมิน

ผลการประเมิน	ความเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น		
คะแนนผลสำเร็จของงาน			
ผลรวมของคะแนนผลสำเร็จของงาน	0.00		
น้ำหนักกรม "ผลสำเร็จของงาน" x 5 (คะแนนเต็ม)	100 x 5		
คะแนนสมรรถนะ			
ผลรวมของคะแนนสมรรถนะทั้งหมด	2.95		
5 (คะแนนเต็ม)	5		
ผลการประเมินโดยรวม			
องค์ประกอบ	น้ำหนัก	การคำนวณ	ผลการประเมิน
1.ผลสำเร็จของงาน	70 %	ส่วนที่ 1 0.00 x 70 =	0.00
2.สมรรถนะ	30 %	ส่วนที่ 2 0.59 x 30 =	17.70
3.อื่น ๆ	%	ส่วนที่ 3 x =	0.00
ผลการประเมินโดยรวม (ผลสำเร็จของงาน) + (สมรรถนะ) + (อื่น ๆ)			17.70

ยกเลิก แก้ไข

มาตรวัดแบบ Rating Scale
กรณีพิจารณาจากจุดแข็งเชิงพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
<p><u>จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง</u></p> <p>ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะให้เห็นได้</p>	<p><u>ต้องพัฒนา</u></p> <p>แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนดและเห็นได้ชัดว่ามีพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องได้รับการพัฒนา</p>	<p><u>พอใช้</u></p> <p>แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนด แม้จะยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง</p>	<p><u>ดี</u></p> <p>แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวมีความคงเส้นคงวา และไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด</p>	<p><u>ดีเยี่ยม</u></p> <p>แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวแสดงออกมาอย่างเด่นชัดจนถือได้เป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน</p>