

อธิบายวิธีคิดคะแนนการประเมินสมรรถนะ

รายการประเมิน

ระบบจะแสดงรายการสำหรับประเมินสมรรถนะตามระดับตำแหน่งของผู้ถูกประเมิน ทั้ง 5 ด้าน โดยจำนวนหัวข้อที่รับการประเมินจะแตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น


- ตำแหน่ง **พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ** รายการหัวข้อที่ต้องรับการประเมินจะอยู่ในระดับที่ 3

แบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล
 รอบการประเมินระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม พ.ศ.2558
 สิ้นสุดระยะเวลาทำแบบประเมิน วันที่ 15 มีนาคม 2558 เวลา 23.59 น.

ชื่อผู้ถูกประเมิน นางสาวพรฤดี นิธิรัตน์ **ตำแหน่ง** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ **ประเภท** วิชาการ
ชื่อผู้ประเมิน นางสาวชลิตา วราวุฒิพิศาล ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประเมินตนเอง

คำคะแนน

- 1 หมายถึง ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตามระบุได้
- 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่าครึ่งของที่กำหนด
- 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมได้มากกว่าครึ่งแต่ปัจจุบันอ่อนบางเรื่อง
- 4 หมายถึง ทำได้โดยมากคงเส้นคงวาคิดว่าระดับเฉลี่ยของคนที่มีผลงานระดับกลางๆ
- 5 หมายถึง ทำได้ตรงตามสมรรถนะที่กำหนด มีจุดแข็งชัดเจน สามารถแสดงให้เห็นได้โดยหลักฐานเชิงประจักษ์



สมรรถนะ	รายการพฤติกรรม	คำคะแนน				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง ไม่ชัดเจน					
	ระดับที่ 1 : แสดงความพยายาม ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	5	4	3	2	1
	▶ พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	○	○	○	○	○
	▶ พยายามปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	○	○	○	○	○
	▶ มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	○	○	○	○	○
	▶ แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ถามถึงวิธีการ หรือข้อเสนออย่างกระตือรือร้น	○	○	○	○	○
	▶ แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	○	○	○	○	○
	ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงาน ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	5	4	3	2	1
	▶ กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	○	○	○	○	○
	▶ ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	○	○	○	○	○
▶ ทำงาน ได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	○	○	○	○	○	
▶ มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	○	○	○	○	○	
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผล งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	5	4	3	2	1	
▶ ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงาน ได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น	○	○	○	○	○	
▶ เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากกว่า เดิม	○	○	○	○	○	
บริการที่ดี	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง ไม่ชัดเจน					
	ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้ด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1

- ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รายการหัวข้อที่ต้องรับการประเมินจะอยู่ในระดับที่ 2

แบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล
 รอบการประเมินระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม พ.ศ.2558
 สิ้นสุดระยะเวลาทำแบบประเมิน วันที่ 15 มีนาคม 2558 เวลา 23.59 น.

ชื่อผู้ถูกประเมิน นายศุภกิจ เฉลิมกิตติชัย
 ชื่อผู้ประเมิน นางสาวลลิตา วราวุฒิจิตกาล

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ประเภท วิชาการ
 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประเมินตนเอง



คำคะแนน

- 1 หมายถึง ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตามระบบได้
- 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่าครึ่งของที่กำหนด
- 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมได้มากกว่าครึ่งแต่ปัจจุบันอ่อนบางเรื่อง
- 4 หมายถึง ทำได้โดยมากลงเส้นเกณฑ์การระดับเฉลี่ยของคนที่มีผลงานระดับกลางๆ
- 5 หมายถึง ทำได้ตรงตามสมรรถนะที่กำหนด มีจุดแข็งชัดเจน สามารถแสดงให้เห็นได้โดยหลักฐานเชิงประจักษ์

สมรรถนะ	รายการพฤติกรรม	คำคะแนน				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง ไม่ชัดเจน					
	ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	5	4	3	2	1
	> พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	○	○	○	○	○
	> พยายามปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	○	○	○	○	○
	> มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	○	○	○	○	○
	> แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ทามถึงวิธีการ หรือขอแนะนำอย่างกระตือรือร้น	○	○	○	○	○
	> แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	○	○	○	○	○
	ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงาน ได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	5	4	3	2	1
	> กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ ได้ผลงานที่ดี	○	○	○	○	○
	> ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน	○	○	○	○	○
> ทำงาน ได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	○	○	○	○	○	
> มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	○	○	○	○	○	
บริการที่ดี	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง ไม่ชัดเจน					
	ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้ด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1
	> ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ	○	○	○	○	○

- ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ระดับปฏิบัติการ) รายการหัวข้อที่ต้องรับการประเมินจะอยู่ในระดับที่ 1

แบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล
 รอบการประเมินระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม พ.ศ.2558
 สิ้นสุดระยะเวลาทำแบบประเมิน วันที่ 15 มีนาคม 2558 เวลา 23.59 น.

ชื่อผู้ถูกประเมิน นางสาวลลิตา วราวุฒิจิตกาล
 ชื่อผู้ประเมิน นางสาวลลิตา วราวุฒิจิตกาล

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ประเภท วิชาการ
 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประเมินตนเอง



คำคะแนน

- 1 หมายถึง ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตามระบบได้
- 2 หมายถึง แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่าครึ่งของที่กำหนด
- 3 หมายถึง แสดงพฤติกรรมได้มากกว่าครึ่งแต่ปัจจุบันอ่อนบางเรื่อง
- 4 หมายถึง ทำได้โดยมากลงเส้นเกณฑ์การระดับเฉลี่ยของคนที่มีผลงานระดับกลางๆ
- 5 หมายถึง ทำได้ตรงตามสมรรถนะที่กำหนด มีจุดแข็งชัดเจน สามารถแสดงให้เห็นได้โดยหลักฐานเชิงประจักษ์

สมรรถนะ	รายการพฤติกรรม	คำคะแนน				
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง ไม่ชัดเจน					
	ระดับที่ 1 : แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	5	4	3	2	1
	> พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	○	○	○	○	○
	> พยายามปฏิบัติหน้าที่ราชการให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	○	○	○	○	○
	> มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	○	○	○	○	○
	> แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น เช่น ทามถึงวิธีการ หรือขอแนะนำอย่างกระตือรือร้น	○	○	○	○	○
	> แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	○	○	○	○	○
	ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่าง ไม่ชัดเจน					
	ระดับที่ 1 : สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการ ได้ด้วยความเต็มใจ	5	4	3	2	1
	> ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ	○	○	○	○	○

การคิดคะแนน

การคิดคะแนน จะนำผลรวมจากการประเมินในแต่ละด้าน ทหารด้วย จำนวนคะแนนเต็ม จากนั้นนำไปคูณกับสัดส่วนของกลุ่มผู้ประเมิน

ตัวอย่าง อาจารย์ A เป็นหัวหน้างาน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ ผู้เกี่ยวข้องในการประเมิน มีดังนี้

- | | |
|---|------------------------|
| 1. ตนเอง | สัดส่วนการคิดคะแนน 30% |
| 2. ผู้บังคับบัญชาหลักคือหัวหน้าภาควิชาที่ตนสังกัด | สัดส่วนการคิดคะแนน 40% |
| 3. ผู้บังคับบัญชารองคือรองผู้อำนวยการฝ่ายที่งานสังกัด | สัดส่วนการคิดคะแนน 20% |
| 4. เพื่อนร่วมงาน (จำนวนอาจารย์ทั้งหมดในภาควิชา) | สัดส่วนการคิดคะแนน 10% |

ตัวอย่างวิธีการคิดคะแนน

- ถ้าสมมุติว่า เพื่อนร่วมงานมีทั้งหมด 10 คน ผลรวมคะแนนของทั้ง 10 คนใน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ 429

- จำนวนข้อที่ประเมินมีทั้งหมด 11 ข้อ คะแนนเต็มข้อละ 5 คะแนน จำนวน 10 คน จะได้ คะแนนเต็มที่ใช้ในการคำนวณ $11 \times 5 \times 10$ เท่ากับ 550

- สัดส่วนการคิดคะแนนในส่วนของผู้ร่วมงาน 10%

- ดังนั้น จะได้คะแนนในส่วนของผู้ร่วมงาน $= \frac{429 \times 100}{550} \times \frac{10}{100}$

ปรับฐานให้เท่ากับ 100 เพื่อนำไปคำนวณต่อ

สัดส่วนที่ต้องการ 10%

$= 7.80$

- ถ้าทำการประเมินตนเองได้คะแนน 44 จากทั้งหมด 11 ข้อ คะแนนเต็ม 55 จะได้คะแนนในส่วนของการประเมินตนเอง $= \frac{44 \times 100}{55} \times \frac{30}{100} = 24$

- ถ้าหัวหน้าภาควิชาให้คะแนน 45 จะได้คะแนนส่วนของผู้บังคับบัญชาหลัก $= \frac{45 \times 100}{55} \times \frac{40}{100} = 32.72$

- ถ้ารองฯ ให้คะแนน 48 จะได้คะแนนส่วนของผู้บังคับบัญชารอง $= \frac{48 \times 100}{55} \times \frac{20}{100} = 17.45$

- รวมส่วนของผู้บังคับบัญชา $32.72 + 17.45 = 50.17$

- รวมคะแนน ตามสัดส่วน 3 กลุ่ม จะได้ ดังนี้

สมรรถนะ	ตนเอง 30%	ผู้บังคับบัญชา 60%	เพื่อนร่วมงาน 10%	รวม 100%	คะแนนที่ได้
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	24.00	50.17	7.80	81.97	?
บริการที่ดี	25.00	52.00	7.48	84.48	?
ส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	23.40	48.89	8.24	80.53	?
จริยธรรมฯ	28.00	55.45	9.12	92.57	?
การทำงานเป็นทีม	27.00	51.62	8.54	87.16	?

- คะแนนที่ได้ เกิดจาก การนำคะแนนรวม 100% ไปเทียบกับมาตรฐานวัดสมรรถนะ

มาตรวัดสมรรถนะ

คะแนนที่ได้	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ร้อยละ	น้อยกว่า 60.00	60.00-70.99	71.00-80.99	81.00-90.99	91.00-100.00

- ดังนั้น จะได้คะแนนการประเมินสมรรถนะในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของอาจารย์ A เท่ากับ 4
- วิธีการคำนวณจะทำในลักษณะเดียวกันกับทุกๆ ด้านของสมรรถนะ เมื่อได้คะแนนออกมาแล้ว

จะนำมาลงในตาราง เพื่อคำนวณผลต่อในขั้นตอนสุดท้าย

คะแนนจากการประเมิน					เปรียบเทียบตามเกณฑ์ กพ.					
สมรรถนะ	ตนเอง	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	รวม	ระดับคาดหวัง	คะแนนที่ได้	คะแนน x น้ำหนักด้าน (20%)	รวม (100 %)	แปลง [ค] (100 คะแนน)	สัดส่วนสมรรถนะ
	[30]	[60]	[10]	[100]		[ก]	[ข]	[ค]	[ง]	[30%]
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	24.00	50.17	7.80	81.97	3	4	0.8	4.2	84	25.2
บริการที่ดี	25.00	52.00	7.48	84.48	3	4	0.8			
การส่งมอบงาน	23.40	48.89	8.24	80.53	3	4	0.8			
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	28.00	55.45	9.12	92.57	3	5	1.0			
การทำงานเป็นทีม	27.00	51.62	8.54	87.16	3	4	0.8			

**** จุดที่แตกต่างจากการประเมินแบบเดิม ****

แตกต่างที่วิธีการประเมิน จากเดิมที่นับเป็นรายชื่อ จากตัวอย่างของอาจารย์ A มีรายการในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 11 ข้อ ถ้าผู้ประเมินเลือกกว่ามีการแสดงพฤติกรรมในทุกข้อ คะแนนที่ได้คือ 11 คะแนน นำไปคำนวณจะได้ $= \frac{11 \times 100}{11} \times \frac{a}{100}$; a คือสัดส่วนของแต่ละกลุ่มผู้ประเมิน ทำให้ได้คะแนนรวมสมรรถนะเป็น 30 เต็ม ซึ่งทำให้ได้ผลการประเมินผิดปกติกจากสภาพการทำงานขององค์กรโดยทั่วไป โดยปกติแล้วรายการหัวข้อในระดับต่างๆ นั้น เป็นรายการที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานพึงมีตามภาระหน้าที่ของตน แต่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเล็กน้อย ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมรายบุคคล

การประเมินในลักษณะ scale เช่นนี้ มีใช้ในหลายหน่วยงาน ซึ่งเป็นการปรับเพื่อใช้ในการประเมินเพื่อที่ยืดหยุ่นในการให้คะแนน และทางสำนักงาน ก.พ.ร. ได้มีการจัดอบรมวิธีการคิดคะแนนการประเมินสมรรถนะที่หลากหลาย เอกสารการอบรมต่างๆ เป็นเอกสารเผยแพร่สามารถสืบค้นได้ทางอินเทอร์เน็ต

**** หากเปลี่ยนแปลงวิธีการทำประเมินแล้วจะมีผลกระทบต่อเปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนหรือไม่ ****

ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน คะแนนที่ได้จาก KPI 70% และสมรรถนะ 30% (ระบบที่อธิบาย ณ ปัจจุบัน) จะนำมารวมกัน แล้วจัดเรียงเป็นช่วงคะแนนในการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งคะแนนการประเมินสมรรถนะไม่เต็ม 30 คะแนน ไม่มีผลกับช่วงคะแนน เพราะทุกคนที่อยู่ในการจัดเรียงช่วงคะแนน จะได้รับการประเมินแบบเดียวกัน เช่นเดียวกับการตัดเกรดนักศึกษา ที่คิดคะแนนจากการส่งงาน การสอบ จิตพิสัย ฯลฯ ซึ่งก็ใช้เกณฑ์การตัดสินแบบเดียวกันเหมือนกันทั้งห้องเรียน เป็นต้น