



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผล
เพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นไปตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ มีความเป็นธรรม สามารถนำไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งการให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการได้ ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงประกาศตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผล โดยให้มีค่าน้ำหนักบังคับร้อยละ ๓๐ เพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) เป็นต้นไป รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นางจिरาภรณ์ เกษรสุจริต)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการและทั่วไป
ตำแหน่งประเภทวิชาการ : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา 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

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการและทั่วไป

ตำแหน่งประเภทวิชาการ : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร และ บรรณารักษ์

ตำแหน่งประเภททั่วไป : เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานห้องสมุด นายช่างภาพ และนายช่างศิลป์

ระดับ : ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละของการจัดทำแผนปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน
น้ำหนัก	๑๐
คำอธิบายตัวชี้วัด	๑. แผนปฏิบัติงาน หมายถึง แผนการดำเนินงานที่จัดทำขึ้นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยจะต้องประกอบด้วย ชื่อแผนงาน กิจกรรม ขั้นตอน ระยะเวลา การกำหนดเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอน (ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด) สอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ และมี ผู้รับผิดชอบ ๒. จำนวนแผนปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น หมายถึง จำนวนแผนการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามให้ความเห็นชอบ ในรอบ ๖ เดือน ๓. จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง จำนวนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน ในรอบ ๖ เดือน
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	$\frac{\text{จำนวนแผนปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้น} \times 100}{\text{จำนวนงานที่ได้รับมอบหมาย}}$
เหตุผล (ถ้ามี)	๑. เป็นตัวชี้วัดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ โดยเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการวางแผน ๒. เป็นการวัดความสามารถในการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำให้แล้วเสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

เงื่อนไข (ถ้ามี)	นับเฉพาะงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน				
คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน	๑	๒	๓	๔	๕
	น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๘๕ - ๘๙.๙๙	๙๐ - ๙๔.๙๙	๙๕ - ๙๙.๙๙	๑๐๐
วิธีการเก็บข้อมูล	๑. สำเนาหนังสือนำเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติงาน ในรอบ ๖ เดือน ๒. แผนปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามให้ความเห็นชอบ ในรอบ ๖ เดือน ๓. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)				

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการและทั่วไป
ตำแหน่งประเภทวิชาการ : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร และ บรรณารักษ์
ตำแหน่งประเภททั่วไป : เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานห้องสมุด นายช่างภาพ และนายช่างศิลป์
ระดับ : ปฏิบัติการ ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละของผลการดำเนินงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน				
น้ำหนัก	๒๐				
คำอธิบายตัวชี้วัด	๑. จำนวนผลการดำเนินงาน หมายถึง จำนวนผลงานที่สำเร็จตามผลที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีการรายงานผลการดำเนินงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ หรือ หลักฐานการบันทึกข้อมูล (ถ้ามี) หรือ หลักฐานมีการติดตามประเมินผล (ถ้ามี) ในรอบ ๖ เดือน ๒. จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด หมายถึง จำนวนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดผลสำเร็จของงาน ในรอบ ๖ เดือน				
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	$\frac{\text{จำนวนผลการดำเนินงาน} \times 100}{\text{จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด}}$				
เหตุผล (ถ้ามี)	เป็นตัวชี้วัดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ โดยเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการปฏิบัติการ				
เงื่อนไข (ถ้ามี)	นับเฉพาะงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน				
คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน	๑	๒	๓	๔	๕
	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

วิธีการเก็บข้อมูล	<ol style="list-style-type: none">๑. หนังสือมอบหมายงานและกำหนดผลสำเร็จของงาน๒. รายงานผลการดำเนินงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ๓. หลักฐานการบันทึกข้อมูล (ถ้ามี)๔. หลักฐานการติดตามประเมินผล (ถ้ามี)๕. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)
-------------------	--

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

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

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑	ร้อยละของผลการดำเนินงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐	๒๐
๒	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงงานเพื่อการทำงานเชิงรุก	ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น	๑๐

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
 ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
 นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ โสตทัศนศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร
 และบรรณารักษ์
 ระดับ : ชำนาญการ

กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละของผลการดำเนินงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย ในรอบ ๖ เดือน				
น้ำหนัก	๒๐				
คำอธิบายตัวชี้วัด	๑. จำนวนผลการดำเนินงาน หมายถึง จำนวนผลงานที่สำเร็จตามผลที่ผู้บังคับบัญชากำหนด มีการรายงานผลการดำเนินงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ หรือ หลักฐานการบันทึกข้อมูล (ถ้ามี) หรือ หลักฐานมีการติดตามประเมินผล (ถ้ามี) ในรอบ ๖ เดือน ๒. จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด หมายถึง จำนวนงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดผลสำเร็จของงาน ในรอบ ๖ เดือน				
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	$\frac{\text{จำนวนผลการดำเนินงาน} \times 100}{\text{จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด}}$				
เหตุผล (ถ้ามี)	เป็นตัวชี้วัดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ โดยเป็นลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการวางแผนที่กำหนดไว้ว่า จะต้องวางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง และแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด				
เงื่อนไข (ถ้ามี)	นับเฉพาะงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดให้ต้องจัดทำแผนปฏิบัติงาน				
คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน	๑	๒	๓	๔	๕
	น้อยกว่า ๘๕	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙	๙๕.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

วิธีการเก็บข้อมูล	<ol style="list-style-type: none">๑. หนังสือมอบหมายงานและกำหนดผลสำเร็จของงาน๒. รายงานผลการดำเนินงานที่ผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบ๓. หลักฐานการบันทึกข้อมูล (ถ้ามี)๔. หลักฐานการติดตามประเมินผล (ถ้ามี)๕. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)
-------------------	--

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการ โสวัตศนศึกษา นักวิเทศสัมพันธ์ นิติกร
และบรรณารักษ์
ระดับ : ชำนาญการ

กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงงานเพื่อการทำงานเชิงรุก
น้ำหนัก	๑๐
คำอธิบายตัวชี้วัด	๑. การปรับปรุงงาน หมายถึง การพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น ลดขั้นตอนในการทำงานที่ไม่เกิดประโยชน์ ลดการใช้ทรัพยากร ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุน มีความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๒. งาน หมายถึง งานใดๆ ก็ตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดผลสำเร็จของงาน เช่น งานที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการ งานที่ได้รับการมอบหมายพิเศษ เป็นต้น ๓. องค์ประกอบของข้อเสนอการปรับปรุงงาน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ แผนการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา เป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ และผลที่คาดว่าจะได้รับหรือผลผลิตรูปธรรม ๔. การทำงานเชิงรุก หมายถึง การทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต โดยใช้ข้อมูล ข่าวสารหรือประสบการณ์เดิมจากการทำงานมาพัฒนา เพื่อการทำงานที่มีความคุ้มค่าและมีคุณภาพ
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	-
เหตุผล (ถ้ามี)	เป็นตัวชี้วัดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ๒ ด้าน คือ ๑. ด้านการปฏิบัติการที่ได้กำหนดไว้ว่า จะต้องมีการประเมินการเสนอแนะแนวทางใหม่ในการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อการ พัฒนาประสิทธิภาพ ๒. ด้านการวางแผนที่ได้กำหนดไว้ว่า จะต้องมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

เงื่อนไข (ถ้ามี)	-														
คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน	<table border="1"> <thead> <tr> <th>๑</th> <th>๒</th> <th>๓</th> <th>๔</th> <th>๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน</td> <td>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</td> <td>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</td> <td>สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</td> <td>ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น</td> </tr> </tbody> </table>					๑	๒	๓	๔	๕	ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น
	๑	๒	๓	๔	๕										
ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น											
วิธีการเก็บข้อมูล	<p>๑. ขั้นตอนที่ ๑ บันทึกข้อความที่ผู้ประเมินให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน ในรอบ ๖ เดือน</p> <p>๒. ขั้นตอนที่ ๒ บันทึกข้อความรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐%</p> <p>๓. ขั้นตอนที่ ๓ บันทึกข้อความรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐%</p> <p>๔. ขั้นตอนที่ ๔ สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐%</p> <p>๕. ขั้นตอนที่ ๕ ผลผลิตรูปธรรมที่แสดงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามที่ได้เสนอไว้ในข้อเสนอการปรับปรุงงาน ทั้งนี้ หากผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานตามข้อเสนอการปรับปรุงงานได้ ๑๐๐% สามารถรายงานผลการปรับปรุงงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบในขั้นตอนที่ ๔ เพียงครั้งเดียวได้ในแต่ละรอบการประเมิน โดยไม่ต้องมีการรายงานในขั้นตอนที่ ๒-๓</p> <p>๖. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p>														

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนัก)
ระดับ : ชำนาญการพิเศษ
ค่าน้ำหนักรวม : ร้อยละ ๓๐

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ ระดับ : ชำนาญการพิเศษ

ลำดับที่	ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑	คะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ของงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (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

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
ตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่มงาน และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนัก)
ระดับ : ชำนาญการพิเศษ

กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตัวชี้วัด	คะแนนเฉลี่ยของผลสัมฤทธิ์ของงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล (ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ) ในรอบ ๖ เดือน
น้ำหนัก	๑๐
คำอธิบายตัวชี้วัด	คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง ค่าคะแนนที่ปรากฏภายหลังจากที่ผู้อำนวยการหน่วยงานได้ทำการประเมินและให้คะแนนตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่กรมกำหนดไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในกลุ่มงาน/ฝ่าย/งานเดียวกัน ซึ่งรวมถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้กำกับดูแลด้วย
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	$\frac{\text{ผลรวมคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลทั้งหมด}}{\text{จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลทั้งหมด}}$
เหตุผล (ถ้ามี)	เพื่อเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่การกำกับดูแล ติดตามผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามงานที่ได้มอบหมาย
เงื่อนไข (ถ้ามี)	๑. นับเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม (สำหรับรอบการประเมินที่ ๑) หรือ วันที่ ๑ กันยายน (สำหรับรอบการประเมินที่ ๒) ๒. ถือคะแนนที่ผู้อำนวยการหน่วยงานได้ทำการประเมินและให้คะแนนตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่กรมกำหนดไว้เป็นที่สุด

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตั๋วชีวิตบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน	๑	๒	๓	๔	๕
	ต่ำกว่า ๖๐	๖๐ - ๖๙.๙๙	๗๐ - ๗๙.๙๙	๘๐ - ๘๙.๙๙	๙๐ - ๑๐๐
วิธีการเก็บข้อมูล	๑. ค่าคะแนนจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)				

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

ประเภทตำแหน่ง : วิชาการ
สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง : นักวิชาการพัฒนาฝีมือแรงงาน (ยกเว้นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ผู้อำนวยการกลุ่ม และผู้อำนวยการกลุ่มงานในสำนัก)
ระดับ : ชำนาญการพิเศษ

กรอบการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายบังคับ

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงงานเชิงรุกเพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบายของกรมหรือของหน่วยงาน
น้ำหนัก	๒๐
คำอธิบายตัวชี้วัด	<ol style="list-style-type: none">๑. การปรับปรุงงาน หมายถึง การพัฒนาการทำงานของตนให้ดีขึ้น ลดขั้นตอนในการทำงานที่ไม่เกิดประโยชน์ ลดการใช้ทรัพยากร ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุน มีความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด๒. งาน หมายถึง งานใดๆ ก็ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดผลสำเร็จของงาน เช่น งานที่กำหนดได้ตามแผนปฏิบัติการงานที่ได้รับการมอบหมายพิเศษ เป็นต้น๓. องค์ประกอบของข้อเสนอการปรับปรุงงาน ประกอบด้วย หัวข้อเรื่องที่เสนอ ความสอดคล้องเชิงนโยบาย วัตถุประสงค์ แผนการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา เป้าหมาย งบประมาณที่ใช้ และผลที่คาดว่าจะได้รับ๔. การทำงานเชิงรุก หมายถึง การทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต โดยใช้ข้อมูล ข่าวสารหรือประสบการณ์เดิมจากการทำงานมาพัฒนาเพื่อการทำงานที่มีความคุ้มค่าและมีคุณภาพ๕. นโยบายของกรมหรือของหน่วยงาน หมายถึง หลักการและวิธีการปฏิบัติซึ่งเป็นแนวทางดำเนินการที่ผู้บริหารในระดับกรมหรือผู้บริหารในระดับหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินสังกัดใช้ในการตัดสินใจเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
สูตรการคำนวณ (ถ้ามี)	-

เอกสารแนบท้ายประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เรื่อง ตัวชี้วัดบังคับและกรอบการประเมินผลเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

<p>เหตุผล (ถ้ามี)</p>	<p>๑. เป็นตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ เชิงนโยบาย การคิดเชื่อมโยงงาน การใช้งานระบบสารสนเทศและการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>๒. เป็นตัวชี้วัดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ว่าจะต้องมีประเด็นในการเสนอทางเลือกเชิงนโยบาย เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการตัดสินใจปรับปรุงงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นไปตามภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรม</p>														
<p>เงื่อนไข (ถ้ามี)</p>	<p>-</p>														
<p>คะแนนตามค่าเป้าหมาย ๖ เดือน</p>	<table border="1" style="width:100%; text-align:center;"> <thead> <tr> <th data-bbox="497 636 751 685">๑</th> <th data-bbox="751 636 1108 685">๒</th> <th data-bbox="1108 636 1449 685">๓</th> <th data-bbox="1449 636 1749 685">๔</th> <th data-bbox="1749 636 1950 685">๕</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="497 685 751 977"> <p>ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน</p> </td> <td data-bbox="751 685 1108 977"> <p>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> </td> <td data-bbox="1108 685 1449 977"> <p>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> </td> <td data-bbox="1449 685 1749 977"> <p>สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p> </td> <td data-bbox="1749 685 1950 977"> <p>ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น</p> </td> </tr> </tbody> </table>					๑	๒	๓	๔	๕	<p>ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน</p>	<p>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น</p>
๑	๒	๓	๔	๕											
<p>ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน</p>	<p>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>รายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงานเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐% ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ</p>	<p>ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น</p>											
<p>วิธีการเก็บข้อมูล</p>	<p>๑. ขั้นตอนที่ ๑ บันทึกข้อความที่ผู้ประเมินให้ความเห็นชอบข้อเสนอการปรับปรุงงาน ในรอบ ๖ เดือน</p> <p>๒. ขั้นตอนที่ ๒ บันทึกข้อความรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๕๐%</p> <p>๓. ขั้นตอนที่ ๓ บันทึกข้อความรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอการปรับปรุงงาน เมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๗๐%</p> <p>๔. ขั้นตอนที่ ๔ สรุปรายงานผลการปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ไม่ต่ำกว่า ๑๐๐%</p> <p>๕. ขั้นตอนที่ ๕ ผลผลิตรูปธรรมที่แสดงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตามที่ได้เสนอไว้ในข้อเสนอการปรับปรุงงาน ทั้งนี้ หากผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานตามข้อเสนอการปรับปรุงงานได้ ๑๐๐% สามารถรายงานผลการปรับปรุงงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบในขั้นตอนที่ ๔ เพียงครั้งเดียวได้ในแต่ละรอบการประเมิน โดยไม่ต้องมีการรายงานในขั้นตอนที่ ๒-๓</p> <p>๖. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)</p>														