

**คำอธิบายวิธีการประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ
(สมรรถนะหลัก)**

มาตรวัดที่ใช้ประเมิน : ให้ใช้วิธีการพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง

มาตรวัดแบบนี้ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะตามที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยเท่าใดเมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังมากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยกำหนดมาตรวัดและระดับคะแนนตามตารางที่ปรากฏอยู่ข้างล่างนี้

๐ - ๑ คะแนน	๑.๑๐ - ๒ คะแนน	๒.๑๐ - ๓ คะแนน	๓.๑๐ - ๔ คะแนน	๔.๑๐ - ๕ คะแนน
≤ ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑ - ๗๐	ร้อยละ ๗๑ - ๘๐	ร้อยละ ๘๑ - ๙๐	ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐

การประเมินสมรรถนะหลักด้วยมาตรวัดแบบนี้ ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณาสมรรถนะทีละสมรรถนะ เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วจึงบันทึกผลการประเมินลงในแบบประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ในส่วนของ ๒ ของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินสมรรถนะ) จากนั้นจึงให้ดำเนินการเช่นเดียวกันสำหรับสมรรถนะที่เหลือจนครบทุกๆ สมรรถนะ

๒. ในการประเมินสมรรถนะหนึ่ง ๆ ให้พิจารณาว่า ผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่าจะต้องแสดงสมรรถนะนั้นอยู่ในระดับที่คาดหวังระดับใด

ตัวอย่างที่ ๑ : นายสมศักดิ์ เป็นนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ซึ่งถูกคาดหวังว่าต้องแสดงสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในระดับที่ ๑ ดังนั้น ในการประเมิน ผู้ประเมินจะนำพฤติกรรมที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับที่ ๑ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า นายสมศักดิ์แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะครบถ้วนได้ตามระดับที่ ๑ หรือไม่

๓. ให้ผู้ประเมินพิจารณากำหนดสัดส่วนของสมรรถนะแต่ละสมรรถนะโดยให้ไว้ที่ ๑๐๐% แล้วพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรมสมรรถนะทีละรายการจนถึงระดับสมรรถนะที่กำหนด ทั้งนี้การกำหนดสัดส่วนของสมรรถนะแต่ละรายการอาจต้องกำหนดให้เท่ากันก่อน จากนั้นจึงให้นำสัดส่วนที่ผู้รับการประเมินทำได้จากการแสดงพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละรายการมารวมกันตามระดับที่คาดหวังว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมสมรรถนะได้สัดส่วนมากน้อยเพียงใด แล้วนั้นจึงนำไปเทียบกับตารางมาตรวัดที่กำหนดดังกล่าวข้างต้นว่าอยู่ในระดับใด แล้วจึงให้คะแนนไปตามระดับที่ได้

ตัวอย่างที่ ๒ : สำหรับการประเมินสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนายสมศักดิ์นั้น เขาถูกคาดหวังว่าต้องแสดงพฤติกรรมทางด้านต่าง ๆ รวม ๕ รายการ (รายการละ ๑๔%) เป็นพฤติกรรมของระดับที่ ๑ อย่างไรก็ดี ผู้ประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า สมศักดิ์ได้แสดงสมรรถนะให้เห็นอย่างเด่นชัดเพียง ๓ รายการ (จาก ๕ รายการ) แต่อีก ๒ รายการ ยังทำได้ไม่ดี ไม่ครบถ้วน หรือยังมีจุดบกพร่องต้องปรับปรุง ให้คำนวณตามสัดส่วน เช่น ๒ รายการดังกล่าวผู้ประเมินอาจจะให้รายการละ ๑๕% (เต็ม ๒๐%) ขึ้นกับว่าจะแสดงพฤติกรรมที่ทำได้ตามที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด ดังนั้นนายสมศักดิ์ จะได้ $(3 \times 20) + (2 \times 15)$ เท่ากับ ๙๐% ซึ่งเมื่อเทียบกับตารางมาตรวัดที่กำหนดก็จะพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้ ๔ คะแนน ดังนั้น นายสมศักดิ์จะได้รับคะแนนการประเมินสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๔ คะแนน

**คำอธิบายวิธีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ
(สมรรถนะทางการบริหาร)**

มาตรวัดที่ใช้ประเมิน : ให้ใช้วิธีการพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง

มาตรวัดแบบนี้ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะทางการบริหารที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยเท่าใดเมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังมากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยกำหนดมาตรวัดและระดับคะแนนตามตารางที่ปรากฏอยู่ข้างล่างนี้

๐ - ๑ คะแนน	๑.๑๐ - ๒ คะแนน	๒.๑๐ - ๓ คะแนน	๓.๑๐ - ๔ คะแนน	๔.๑๐ - ๕ คะแนน
≤ ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑ - ๗๐	ร้อยละ ๗๑ - ๘๐	ร้อยละ ๘๑ - ๙๐	ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐

การประเมินสมรรถนะทางการบริหารด้วยมาตรวัดแบบนี้ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณาสมรรถนะทีละสมรรถนะ เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วจึงบันทึกผลการประเมินลงในแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ในส่วนของ ๒ ของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินสมรรถนะทางการบริหาร) จากนั้นจึงให้ดำเนินการเช่นเดียวกันสำหรับสมรรถนะที่เหลือจนครบทุกๆ สมรรถนะ

๒. ในการประเมินสมรรถนะหนึ่ง ๆ ให้พิจารณาว่า ผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่าจะต้องแสดงสมรรถนะนั้นอยู่ในระดับที่คาดหวังระดับใด (ตามระดับของประเภทตำแหน่ง)

ตัวอย่างที่ ๑ : นายรักงาน เป็นผู้อำนวยการ (ระดับต้น) ซึ่งถูกคาดหวังว่าต้องแสดงสมรรถนะ สถานะผู้นำ ในระดับที่ ๑ ดังนั้น ในการประเมิน ผู้ประเมินจะนำพฤติกรรมที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะสถานะผู้นำ ระดับที่ ๑ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า นายรักงานแสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะครบถ้วนได้ตามระดับที่ ๑ หรือไม่

๓. ให้ผู้ประเมินพิจารณากำหนดสัดส่วนของสมรรถนะแต่ละสมรรถนะโดยให้ไว้ที่ ๑๐๐ % แล้วพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรมสมรรถนะทีละรายการจนถึงระดับสมรรถนะที่กำหนด ทั้งนี้การกำหนดสัดส่วนของสมรรถนะแต่ละรายการอาจต้องกำหนดให้เท่ากันก่อน จากนั้นจึงให้นำสัดส่วนที่ผู้รับการประเมินทำได้จากการแสดงพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละรายการมารวมกันตามระดับที่คาดหวังว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมสมรรถนะได้สัดส่วนมากน้อยเพียงใด แล้วก็นำผลไปเทียบกับตารางมาตรวัดที่กำหนดดังกล่าวข้างต้นว่าอยู่ในระดับใด แล้วจึงให้คะแนนไปตามระดับที่ได้

ตัวอย่างที่ ๒ : สำหรับการประเมินสมรรถนะทางการบริหารด้านสถานะผู้นำของนายรักงานนั้น เขาถูกคาดหวังว่าต้องแสดงพฤติกรรมทางด้านต่าง ๆ รวม ๓ รายการ (ทั้ง ๓ รายการรวมแล้วสัดส่วนเท่ากับ ๑๐๐% เช่น รายการที่ ๑ เท่ากับ ๓๓.๓๓% รายการที่ ๒ เท่ากับ ๓๓.๓๓% และรายการที่ ๓ เท่ากับ ๓๓.๓๓%) เป็นพฤติกรรมของระดับที่ ๑ อย่างไรก็ดี ผู้ประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า นายรักงานได้แสดงสมรรถนะให้เห็นอย่างเด่นชัดเพียง ๒ รายการ (จาก ๓ รายการ) แต่อีก ๑ รายการ ยังทำได้ไม่ดี ไม่ครบถ้วน หรือยังมีจุดบกพร่องต้องปรับปรุง ให้คำนวณตามสัดส่วน เช่น ๑ รายการดังกล่าวผู้ประเมินอาจจะให้ ๒๐% (เต็ม ๓๓.๓๓%) ขึ้นกับว่าจะแสดงพฤติกรรมที่ทำได้ตามที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด ดังนั้นนายรักงาน จะได้ $(๒ \times ๓๓.๓๓) + (๑ \times ๒๐)$ เท่ากับ ๘๖.๖๖% ซึ่งเมื่อเทียบกับตารางมาตรวัดที่กำหนดก็จะพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้ ๓.๗๐ คะแนน ดังนั้นนายรักงานจะได้รับคะแนนการประเมินสมรรถนะทางการบริหารด้านสถานะผู้นำ ๓.๗๐ คะแนน

**คำอธิบายวิธีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ
(สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ)**

มาตรวัดที่ใช้ประเมิน : ให้ใช้วิธีการพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง

มาตรวัดแบบนี้ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะมากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยเท่าใดเมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังมากก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยกำหนดมาตรวัดและระดับคะแนนตามตารางที่ปรากฏอยู่ข้างล่างนี้

๐ - ๑ คะแนน	๑.๑๐ - ๒ คะแนน	๒.๑๐ - ๓ คะแนน	๓.๑๐ - ๔ คะแนน	๔.๑๐ - ๕ คะแนน
≤ ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๑ - ๗๐	ร้อยละ ๗๑ - ๘๐	ร้อยละ ๘๑ - ๙๐	ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐

การประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติด้วยมาตรวัดแบบนี้ ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณาสมรรถนะที่ละสมรรถนะ เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วจึงบันทึกผลการประเมินลงในแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ในส่วนของ ๒ ของแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ) จากนั้นจึงให้ดำเนินการเช่นเดียวกันสำหรับสมรรถนะที่เหลือจนครบทุกๆ สมรรถนะ

๒. ในการประเมินสมรรถนะหนึ่ง ๆ ให้พิจารณาว่า ผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่าจะต้องแสดงสมรรถนะนั้นอยู่ในระดับที่คาดหวังระดับใด (ตามระดับของประเภทตำแหน่ง)

ตัวอย่างที่ ๑ : นายสมศักดิ์ เป็นนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ซึ่งถูกคาดหวังว่าต้องแสดงสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการคิดวิเคราะห์ ในระดับที่ ๑ ดังนั้น ในการประเมิน ผู้ประเมินจะนำพฤติกรรมที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ การคิดวิเคราะห์ ระดับที่ ๑ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาว่า นายสมศักดิ์แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะครบถ้วนได้ตามระดับที่ ๑ หรือไม่

๓. ให้ผู้ประเมินพิจารณากำหนดสัดส่วนของสมรรถนะแต่ละสมรรถนะโดยให้ไว้ที่ ๑๐๐ % แล้วพิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรมสมรรถนะที่ละรายการจนถึงระดับสมรรถนะที่กำหนด ทั้งนี้การกำหนดสัดส่วนของสมรรถนะแต่ละรายการอาจต้องกำหนดให้เท่ากันก่อน จากนั้นจึงให้นำสัดส่วนที่ผู้รับการประเมินทำได้จากการแสดงพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละรายการมารวมกันตามระดับที่คาดหวังว่าผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมสมรรถนะได้สัดส่วนมากน้อยเพียงใด แล้วนั้นจึงนำไปเทียบกับตารางมาตรวัดที่กำหนดดังกล่าวข้างต้นว่าอยู่ในระดับใด แล้วจึงให้คะแนนไปตามระดับที่ได้

ตัวอย่างที่ ๒ : สำหรับการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการคิดวิเคราะห์ของนายสมศักดิ์นั้นเขาถูกคาดหวังว่าต้องแสดงพฤติกรรมทางด้านต่าง ๆ รวม ๒ รายการ(รายการละ ๕๐%) เป็นพฤติกรรมของระดับที่ ๑ อย่างไรก็ตาม ผู้ประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า สมศักดิ์ได้แสดงสมรรถนะให้เห็นอย่างเด่นชัดเพียง ๑ รายการ (จาก ๒ รายการ) แต่อีก ๑ รายการ ยังทำได้ไม่ดี ไม่ครบถ้วน หรือยังมีจุดบกพร่องต้องปรับปรุง ให้คำนวณตามสัดส่วน เช่น ๑ รายการดังกล่าวผู้ประเมินอาจจะให้ ๓๕% (เต็ม ๕๐%) ขึ้นกับว่าจะแสดงพฤติกรรมที่ทำได้ตามที่คาดหวังมากน้อยเพียงใด ดังนั้นนายสมศักดิ์ จะได้ $((๑ \times ๕๐) + (๑ \times ๓๕))$ เท่ากับ ๘๕% ซึ่งเมื่อเทียบกับตารางมาตรวัดที่กำหนดก็จะพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้ ๓.๕๐ คะแนน ดังนั้น นายสมศักดิ์จะได้รับคะแนนการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านการคิดวิเคราะห์ ๓.๕๐ คะแนน