



ตัวอย่างการคิดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สายวิชาการ

## ตัวอย่างที่ 1

### การคิดคะแนน ส่วนที่ 1 ผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงาน ตามแบบ ปม.1 อ สายวิชาการ

#### ตัวอย่าง1.งานสอน

(1) กิจกรรม/ โครงการ/ งาน	(2) ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ เกณฑ์การประเมิน	(3)น้ำหนัก	(4) จำนวน ภาระงาน ที่ทำ ได้	(5) เกณฑ์การให้คะแนน (A)					(6) คะแนนที่ได้	(7) คะแนนถ่วงน้ำหนัก (3)X(6)/100
				1	2	3	4	5		
ผลงานส่วนบุคคล (80)			ตัวอย่าง							
1. งานการสอน	จำนวนภาระงานการปฏิบัติงานสอน	45	32	1-17 ภาระงาน	18-23 ภาระงาน	24-29 ภาระงาน	30-35 ภาระงาน	มากกว่า 35 ภาระงาน	$4+(4 \times 2/35)$ $= 4+0.23$ $= 4.23$	$45 \times 4.23 / 100$ $= 1.91$
		45	11						$1+(1 \times 11/17)$ $= 1+0.65$ $= 1.65$	$45 \times 1.65 / 100$ $= 0.75$

\* ช่องคะแนนที่ได้(6) ใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ของแต่ละช่วงคะแนน โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$(6)* \text{คะแนนที่ได้} = A + \frac{A \times \text{ส่วนต่างของภาระงานที่ได้กับค่าภาระงานต่ำสุดในช่วงภาระงาน}}{\text{ภาระงานสูงสุดในช่วง}}$$

A = คะแนนที่อยู่ในช่วงที่ทำภาระงานได้ เช่น ได้ภาระงานที่ 32 ภาระงาน อยู่ในช่วงระหว่างภาระงานที่ 30-35 ภาระงาน ดังนั้น A = 4  
 จากตัวอย่างการคำนวณ  $4+(4 \times 2/35)$     4 = A  
 2 มาจาก ภาระงานที่ทำได้ 32 - ภาระงานต่ำสุดในช่วง 30 ( $32-30 = 2$ )  
 35 มาจาก ภาระงานสูงสุดในช่วง

## ตัวอย่าง 2. งานการผลิตผลงานทางวิชาการและงานอื่นๆ

(1) กิจกรรม/โครงการ/งาน	(2) ตัวชี้วัดเป้าหมาย/เกณฑ์การประเมิน	(3) น้้าหนัก	(4) จำนวนภาระงาน ที่ทำได้	(5) เกณฑ์การให้คะแนน					(6) คะแนนที่ได้	(7) คะแนนถ่วงน้้าหนัก (3)X(6)/100
				1	2	3	4	5		
			ตัวอย่าง							
2. งานการผลิตผลงานทางวิชาการ	จำนวนภาระงานด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ	30	9	ไม่มีคะแนน	ไม่มีคะแนน	1-5 ภาระงาน	6-14 ภาระงาน	มากกว่า 14 ภาระงาน	$4 + (4 \times 3/14)$ $= 4 + 0.86$ $= 4.86$	$30 \times 4.86 / 100$ $= 1.46$
		30	15						= 5.00	$30 \times 5 / 100$ $= 1.50$
3. งานอื่นๆ	.....	5	6	1-2 ภาระงาน	3-4 ภาระงาน	5-9 ภาระงาน	10-14 ภาระงาน	มากกว่า 14 ภาระงาน	$3 + (3 \times 2/9)$ $= 3 + 0.67$ $= 3.67$	$5 \times 3.67 / 100$ $= 0.19$

## ตัวอย่าง 3. ผลงานร่วมของหลักสูตร

(1) กิจกรรม/โครงการ/งาน	(2) ตัวชี้วัดเป้าหมาย/เกณฑ์การประเมิน	(3) น้้าหนัก	(4) จำนวนภาระงาน ที่ทำได้	(5) เกณฑ์การให้คะแนน					(6) คะแนนที่ได้	(7) คะแนนถ่วงน้้าหนัก (3)X(6)/100
				1	2	3	4	5		
ผลงานร่วมของหลักสูตร (20)			ตัวอย่าง							
การบริหารหลักสูตร	จำนวนภาระงานร่วมในฐานะกรรมการหลักสูตร	20	12	0	0	10 ภาระงาน	15 ภาระงาน	20 ภาระงาน	$3 + (3 \times 2/14)$ $= 3 + 0.43$ $= 3.43$	$20 \times 3.43 / 100$ $= 0.69$
		20	19						$4 + (4 \times 4 / 19)$ $= 4 + 0.85$ $= 4.85$	$20 \times 4.85 / 100$ $= 0.97$

จากสูตร  $4 = A$ ,

4 ตัวที่สองในวงเล็บ มาจากภาระงานที่ทำได้ 19 - ภาระงานต่ำสุดในช่วง 15 ( $19 - 15 = 4$ ), 19 มาจากภาระงานสูงสุดในช่วง

## สรุปการคิดคะแนนและการคำนวณคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงานทั้งหมด

(1) กิจกรรม/ โครงการ/ งาน	(2) ตัวชี้วัดเป้าหมาย/ เกณฑ์การประเมิน	(3)น้ำหนัก	(4) จำนวนภาระงาน งานที่ทำได้	(5) เกณฑ์การให้คะแนน					(6) คะแนนที่ได้	(7) คะแนนถ่วงน้ำหนัก (3)X(6)/100	
				1	2	3	4	5			
<b>ผลงานส่วนบุคคล (80)</b>											
1. งานการสอน	จำนวนภาระงานการปฏิบัติงานสอน	45	32	1-17 ภาระงาน	18-23 ภาระงาน	24-29 ภาระงาน	30-35 ภาระงาน	มากกว่า 35 ภาระงาน	4.23	1.91	
2.งานการผลิตผลงาน ทางวิชาการ	จำนวนภาระงานด้านการผลิตผลงาน ทางวิชาการ	30	15	ไม่มีคะแนน	ไม่มีคะแนน	1-5 ภาระงาน	6-14 ภาระงาน	มากกว่า 14 ภาระงาน	5.00	1.50	
3.งานอื่นๆ	จำนวนภาระงานอื่นๆ	5	6	1-2 ภาระงาน	3-4 ภาระงาน	5-9 ภาระงาน	10-14 ภาระงาน	มากกว่า 14 ภาระงาน	3.67	0.19	
<b>ผลงานร่วมของหลักสูตร (20)</b>											
การบริหารหลักสูตร	จำนวนภาระงานร่วมในฐานะ กรรมการหลักสูตร	20	12	0	0	10 ภาระงาน	15 ภาระงาน	20 ภาระงาน	3.43	0.69	
		100								4.29	

(8) สรุปคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน 85.80

สูตรการคิดคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน =  $\frac{\text{ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักรวม}(4.29) \times 100}{\text{ค่าเกณฑ์คะแนนสูงสุด}(5)}$

## ตัวอย่างที่ 2

### การคิดคะแนนสมรรถนะรายสมรรถนะ

แบบประเมินสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัย  
(แบบประเมินสมรรถนะจะมีทั้งหมด 5 ชุด ในการประเมินแต่ละรอบจะต้องใช้ทั้ง 5 แบบ)



แบบ ปม. 3-1 (1)

#### แบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อประเมิน.....ตำแหน่ง.....ลายมือชื่อ..... ชื่อผู้รับ  
การประเมิน.....ตำแหน่ง.....ลายมือชื่อ.....

สมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ระดับที่คาดหวัง.....5.....

ความหมาย : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

ระดับ	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)	รอบที่ 1					รอบที่ 2				
		ระดับที่แสดงออก					ระดับที่แสดงออก				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
0	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน										
1	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นผู้ที่มีความพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง</li> <li>เป็นผู้ที่มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา</li> <li>มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา</li> <li>แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น</li> <li>แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งทีก่อให้เกิดการสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน</li> </ul>										
2	สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี</li> <li>หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตน โดยใช้เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น โดยไม่ได้ถูกบังคับ เช่น ถามว่าผลงานดีหรือยัง หรือต้องปรับปรุงอะไรจึงจะดีขึ้น</li> <li>ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ</li> <li>มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ</li> </ul>										
3	สามารถทำงานได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น</li> <li>เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้</li> </ul>										
4	สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้อย่าง เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด</li> <li>ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน</li> </ul>										

ระดับ	พฤติกรรมสำคัญ (Key Behaviors)	รอบที่ 1					รอบที่ 2				
		ระดับที่แสดงออก					ระดับที่แสดงออก				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5	สามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย										
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด</li> <li>บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้</li> </ul>										
	จำนวนรายการพฤติกรรมสำคัญที่จะประเมิน	5					5				
	ความถี่	0	0	0	0	0	0	0	2	10	3
	ผลรวมความถี่						15				
	คะแนนที่ได้	0	0	0	0	0	0	0	6	40	5
	ผลรวมคะแนนที่ได้						61				
	คะแนนรวม	0.00					4.07				

### วิธีการคำนวณ

1. จำนวนรายการพฤติกรรมที่สำคัญที่จะประเมิน คือ ค่าเป้าหมายที่กำหนดมาแล้วใน แบบ ปม.1
2. ความถี่ คือ ระดับที่แสดงออกว่าตอบสนองในข้อนั้นๆ ก็ข้อ
3. คะแนนรวม คือ คะแนนที่ได้หาร ด้วยค่าความถี่รวม  $61/15 = 4.07$

### ตัวอย่างที่ 3

#### การคิดคะแนนส่วนที่ 2 สมรรถนะ ตามแบบ ปม.2 (สายวิชาการ)

ชื่อสมรรถนะ	แบบประเมิน	ระดับที่คาดหวัง (สมมุติ)	คะแนน (ก) (สมมุติ)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = ก × ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสารหน้าหลัง
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	แบบ ปม.3-1	2	4.07	20%	0.814	
2. บริการที่ดี	แบบ ปม.3-2	2	4.20	20%	0.840	
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	แบบ ปม.3-3	2	4.07	20%	0.814	
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	แบบ ปม.3-4	2	4.22	20%	0.844	
5. การทำงานเป็นทีม	แบบ ปม.3-5	2	4.21	20%	0.842	
<b>รวม</b>				<b>100 %</b>	4.154	
<b>คะแนนการประเมินที่มีฐานคะแนนเต็ม</b>					ผลรวม×100/5 <b>(83.08)</b>	

#### ตัวอย่างที่ 4

การคิดคะแนน ส่วนที่ 4 การสรุปผลการประเมิน\_ตามแบบ ปม.4 (สายวิชาการ)

##### ส่วนที่ 2 : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)/100
องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน	85.80	80%	68.64
องค์ประกอบที่ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)	83.08	20%	16.61
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)	-	-	
	รวม	100%	85.25

##### ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น (90-100)

พอใช้ (60-69)

ดีมาก (80-89)

ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60)

ดี (70-79)