

หน่วยงาน กองทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๕๕๕๑  
 ที่ กทท.ร. ๓๖๖๖ / ๓ พ.ย. ๖๖ วันที่ ๖๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖  
 เรื่อง การจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

หน่วยงานในสังกัด กทท.

ตามที่ กทท. ได้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอิงตัวชี้วัด (KPI) มาใช้เชื่อมโยงกับการพิจารณาบำเหน็จเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงาน กทท. ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI) ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์องค์กร จึงให้หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI) ตามแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

#### ๑. การกำหนดตัวชี้วัด

การประเมินผล KPI ทุกสายงานต้องจัดทำดัชนีชี้วัด ค่าเกณฑ์วัดการประเมินผล KPI ตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ ผู้บริหารทุกสายงานทบทวนเป้าหมายองค์กรประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๑.๒ กระจายเป้าหมายองค์กรเป็นเป้าหมายหน่วยงานตามระดับ ฝ่าย/สำนัก กอง แผนก หมวด จนถึงระดับบุคคล โดยให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรเพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์แต่ละด้านขององค์กรให้สำเร็จ

๑.๓ ผู้ประเมินควรกำหนดตัวชี้วัดให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และเป็นตัวชี้วัดที่สามารถพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ รายละเอียดของการกำหนดตัวชี้วัดประกอบด้วยประเภทงาน ๓ ส่วน ดังนี้

๑.๔.๑ งานตามกลยุทธ์ หมายถึง งานที่มุ่งเน้นเป้าหมายองค์กรให้ประสบความสำเร็จทางธุรกิจ เช่น การเพิ่มรายได้ การพัฒนาธุรกิจ การลงทุนทางธุรกิจ เป็นต้น

๑.๔.๒ งานตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นประจำตามบทบาทและหน้าที่ที่กำหนด

๑.๔.๓ งานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่ผู้บริหารมอบหมายให้ปฏิบัติ เช่น งานโครงการต่าง ๆ หรืองานที่ดำเนินการเฉพาะกิจซึ่งอยู่นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน

ซึ่งตัวชี้วัดต้องกำหนดมากกว่า ๑ ตัวขึ้นไป และให้กำหนดน้ำหนักตัวชี้วัด KPI แต่ละประเภทแตกต่างกันตามระดับตำแหน่งและตัวชี้วัดแต่ละตัวควรมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่า ๑๐ % ดังนี้

| ประเภทของตัวชี้วัด KPI | ระดับ ๑๔-๑๖ | ระดับ ๑๑-๑๓ | ระดับ ๑-๑๐ |
|------------------------|-------------|-------------|------------|
| งานตามกลยุทธ์          | ๑๐๐%        | ๗๐%         | ๑๐%        |
| งานตามบทบาทหน้าที่     | -           | ๓๐%         | ๙๐%        |
| งานที่ได้รับมอบหมาย    |             |             |            |

#### ๒. การออกแบบหลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์การประเมินดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ ๕ ระดับคะแนน ดังนี้

/ระดับคะแนน...



| ระดับคะแนน | คำจำกัดความ                   |
|------------|-------------------------------|
| ๕          | ผลงานโดยรวมสูงกว่าเป้าหมายมาก |
| ๔          | ผลงานโดยรวมสูงกว่าเป้าหมาย    |
| ๓          | ผลงานโดยรวมเป็นไปตามเป้าหมาย  |
| ๒          | ผลงานโดยรวมต่ำกว่าเป้าหมาย    |
| ๑          | ผลงานโดยรวมต่ำกว่าเป้าหมายมาก |

ค่าเกณฑ์ระดับคะแนน ๓ ควรเป็นค่าเกณฑ์ในระดับมาตรฐานที่อยู่ในความคาดหวังของตำแหน่งนั้น ๆ ส่วนค่าเกณฑ์ระดับคะแนน ๔-๕ ควรเป็นค่าเกณฑ์ในระดับที่เกินความคาดหวังจากมาตรฐานและควรปรับค่าความคาดหวังให้สูงขึ้นจากเดิมทุกปีเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้สูงขึ้น

### ๓. การกำหนดโครงสร้างในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม จึงให้คณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยมีหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบาย วิธีการ และหลักเกณฑ์ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### ระดับที่ ๑ • คณะกรรมการระดับองค์กร ประกอบด้วย

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| อทร.                             | ประธานกรรมการ       |
| รอง อทร. หรือ เทียบเท่าทุกสายงาน | กรรมการ             |
| อฝบ.                             | กรรมการและเลขานุการ |

#### ระดับที่ ๒ • คณะกรรมการระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย

|                                                 |                     |
|-------------------------------------------------|---------------------|
| รอง อทร. หรือ เทียบเท่าที่กำกับดูแลสายงาน       | ประธานกรรมการ       |
| ผช.อทร. หรือ เทียบเท่าที่กำกับดูแลสายงาน        | กรรมการ             |
| ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า / ผู้อำนวยการสำนัก | กรรมการและเลขานุการ |

#### • คณะกรรมการระดับหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับ อทร. ประกอบด้วย

##### ■ ประจำ อทร.

|                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| อทร.              | ประธานกรรมการ       |
| นักบริหาร ๑๖ ปจอ. | กรรมการ             |
| ลอก.              | กรรมการและเลขานุการ |

##### ■ สายตรวจสอบ\*\*

|             |                     |
|-------------|---------------------|
| อทร.        | ประธานกรรมการ       |
| ผช.อทร.(ตส) | กรรมการ             |
| อฝต.        | กรรมการ             |
| รอง อฝต.    | กรรมการและเลขานุการ |

\*\* ตามคู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในสำหรับรัฐวิสาหกิจ ปี ๒๕๖๖ การประเมินผลงานของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เสนอต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ และการประเมินผลงานของผู้ตรวจสอบภายในให้อยู่ภายใต้การดำเนินการของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในในการพิจารณาเสนอผู้บริหารสูงสุดเพื่อพิจารณาอนุมัติ

/ฝ่ายอำนวยการ...



■ ฝ่ายอำนวยการ

อทร.

ประธานกรรมการ

อผอ.

กรรมการ

รอง อผอ.

กรรมการและเลขานุการ

■ สำนักเลขานุการคณะกรรมการ กทท.

อทร.

ประธานกรรมการ

ผู้ที่ อทร. มอบหมาย

กรรมการ

อสลก.

กรรมการและเลขานุการ

■ สำนักบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

อทร.

ประธานกรรมการ

ผู้ที่ อทร. มอบหมาย

กรรมการ

ออสค.

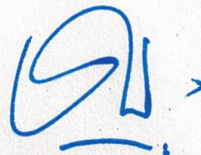
กรรมการและเลขานุการ

**๔. การจัดส่งตัวชี้วัด**

เมื่อต้นสังกัดกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว ให้ต้นสังกัดรวบรวมตัวชี้วัดเสนอผู้บังคับบัญชาตามสายงานให้ความเห็นชอบ ก่อนนำเสนอ ผบ. ผ่านช่องทาง E-mail : [ms.section@port.co.th](mailto:ms.section@port.co.th) ภายในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ต้นสังกัดสามารถศึกษาการจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI) และ รายละเอียดเพิ่มเติมได้จากข้อมูลสำหรับการกำหนดตัวชี้วัด และ Download แบบฟอร์มสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ที่ PAT INTRANET หัวข้อ HOT LINK หรือ Download เอกสารข้อมูลสำหรับการประเมินตาม QR Code ที่แนบ หรือสอบถามเพิ่มเติมได้ที่แผนกอัตรากำลังและเงินเดือน กองทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๕๔๓๘ - ๕๔๔๑

จึงแจ้งมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ



(นายเกรียงไกร ไชยศิริวงศ์สุข)

อทร.



ข้อมูลสำหรับการกำหนดตัวชี้วัด



แบบฟอร์มสำหรับจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

เรื่อง การจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (KPI) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗