

**กรอบแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล  
ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานและค่าเป้าหมายให้มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น  
ตั้งแต่ร่องการประเมินที่ ๑/๙๕๙๗ เป็นต้นไป**

---

### **๑. การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด**

#### **๑.๑ กรณีกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็นร้อยละของความสำเร็จ แนวทางที่ ๑**

ระดับ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ .. (ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้)

ระดับ ๒ ร้อยละ... (ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน)

ระดับ ๓ ร้อยละ... (ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป)

ระดับ ๔ เกินกว่าระดับ ๓ (กรณีกำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๓ ต่ำกว่า ๑๐๐ %) **และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แต่มีการแก้ไขบางรายการ โดยผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานิการ กรม/ทปช./พช.เลขานิการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีมาก (ค่าเป้าหมายที่ยกไปกลาง)**

ระดับ ๕ เกินกว่าระดับ ๓ (กรณีกำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๓ ต่ำกว่า ๑๐๐ %) **และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการแก้ไขในหลักการที่สำคัญ และผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานิการ กรม/ทปช./พช.เลขานิการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีเด่น (ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสทำได้ตามเป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ ๕๐)**

#### **แนวทางที่ ๒**

ระดับ ๑ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ... (ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้)

ระดับ ๒ ร้อยละ... (ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน)

ระดับ ๓ ร้อยละ... (ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป)

ระดับ ๔ มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายระดับ ๓ (กรณีตั้งค่าเป้าหมายระดับ ๓ เท่ากับ ๑๐๐ %) **และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แต่มีการแก้ไขบางรายการ โดยผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานิการ กรม/ทปช./พช.เลขานิการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีมาก (ค่าเป้าหมายที่ยกไปกลาง)**

ระดับ ๕ มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายระดับ ๓ (กรณีตั้งค่าเป้าหมายระดับ ๓ เท่ากับ ๑๐๐ %) **และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการแก้ไขในหลักการที่สำคัญ และผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานิการ กรม/ทปช./พช.เลขานิการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีเด่น (ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสทำได้ตามเป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ ๕๐)**

#### **๑.๒ กรณีกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดเป็นระดับของความสำเร็จ**

##### **(๑) ตัวชี้วัด**ดูรายละเอียดของภารกิจ****

ระดับ ๑ ขึ้นตอน/กระบวนการ... (ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้)

ระดับ ๒ ขึ้นตอน/กระบวนการ... (ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน)

ระดับ ๓ การดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายของโครงการ (ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานทั่วไป)

ระดับ ๔ มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายระดับ ๓ และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ  
ภายใน ๑๕ วันทำการ (ดำเนินการแล้วเสร็จก่อนสิ้นรอบการประเมิน) ซึ่งจะต้องจัดทำข้อเสนอแนะแนวทาง  
การพัฒนาปรับปรุงโครงการ รวมทั้งความมีการเสนอแผนงานเพื่อดำเนินการตามข้อเสนอแนะ โดยผู้ได้รับมอบหมาย  
ให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานุการ กรม/ทปช./ผช.เลขานุการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า ผลงาน  
และข้อเสนอแนะมีคุณภาพดีมากและสามารถดำเนินการได้ (ค่าเป้าหมายที่ยกไปกลาง)

ระดับ ๕ มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายระดับ ๓ และรายงานผลการดำเนินการตามโครงการ  
ภายใน ๑๕ วันทำการ (ดำเนินการแล้วเสร็จก่อนสิ้นรอบการประเมิน) ซึ่งจะต้องจัดทำข้อเสนอแนะแนวทาง  
การพัฒนาปรับปรุงโครงการ รวมทั้งความมีการเสนอแผนงานเพื่อดำเนินการตามข้อเสนอแนะ โดยผู้ได้รับมอบหมาย  
ให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานุการ กรม/ทปช./ผช.เลขานุการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า ผลงาน  
และข้อเสนอแนะมีคุณภาพดีเด่นและสามารถดำเนินการได้ (ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก  
โอกาสทำได้ตามเป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ ๕๐)

#### ๒) ตัวชี้วัด จำนวนครุภารภิจประแจ/งานสนับสนุน/งานนโยบายเร่งด่วน

แนวทางที่ ๑

ระดับ ๑ จำนวน/กระบวนการ... (ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้)

ระดับ ๒ จำนวน/กระบวนการ... (ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน)

ระดับ ๓ การดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมายของภารกิจ (ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐาน  
ทั่วไป)

ระดับ ๔ มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายระดับ ๓ และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และ<sup>และ</sup>  
เรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แต่มีการแก้ไขบางรายการ โดยผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานุการ กรม/ทปช./ผช.เลขานุการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีมาก  
(ค่าเป้าหมายที่ยกไปกลาง)

ระดับ ๕ มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายระดับ ๓ และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และ<sup>และ</sup>  
เรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการแก้ไขในการหลักการสำคัญ และผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานุการ กรม/ทปช./ผช.เลขานุการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า ผลการ  
ดำเนินการและข้อเสนอแนะมีคุณภาพดีเด่น (ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาส  
ทำได้ตามเป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ ๕๐)

#### แนวทางที่ ๒

ระดับ ๑ จำนวน... เรื่อง (ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้)

ระดับ ๒ จำนวน... เรื่อง (ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน)

ระดับ ๓ จำนวน... เรื่อง (ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป)

ระดับ ๔ เกินกว่าระดับ ๓ (กรณีกำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๓ จำนวนต่ำกว่า ๑๐๐ %  
ของจำนวนชิ้นงาน) และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แต่มีการ  
แก้ไขบางรายการ โดยผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานุการ กรม/ทปช./ผช.เลขานุการ)  
ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีมาก (ค่าเป้าหมายที่ยกไปกลาง)

ระดับ ๕ เกินกว่าระดับ ๓ (กรณีกำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๓ จำนวนต่ำกว่า ๑๐๐ %  
ของจำนวนชิ้นงาน) และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการ  
แก้ไขในหลักการที่สำคัญ และผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานุการ กรม/ทปช./ผช.  
เลขานุการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีเด่น (ค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยาก  
ค่อนข้างมาก โอกาสทำได้ตามเป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ ๕๐)

### แนวทางที่ ๓

ระดับ ๑ จำนวน... เรื่อง (ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้)

ระดับ ๒ จำนวน... เรื่อง (ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน)

ระดับ ๓ จำนวน... เรื่อง (ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานโดยทั่วไป)

ระดับ ๔ มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายระดับ ๓ (กรณีกำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๓ เท่ากับ ๑๐๐ % ของจำนวนชั้นงาน) และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด แต่มีการแก้ไขบางรายการ โดยผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานุการ กสม./ทปช./พช. เลขานุการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีมาก (ค่าเป้าหมายที่ยากปานกลาง)

ระดับ ๕ มีการดำเนินการตามค่าเป้าหมายระดับ ๓ (กรณีกำหนดค่าเป้าหมายระดับ ๓ เท่ากับ ๑๐๐ % ของจำนวนชั้นงาน) และผลงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเรียบร้อย เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด โดยไม่มีการแก้ไขในหลักการที่สำคัญ และผู้ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลส่วนราชการ (รองเลขานุการ กสม./ทปช./พช. เลขานุการ) ประเมินผลงานดังกล่าวแล้วเห็นว่า มีคุณภาพในระดับดีเด่น (ค่าเป้าหมายในระดับ ห้าท้าย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสทำได้ตามเป้าหมายน้อยกว่าร้อยละ ๕๐)

๑.๓ กรณีที่กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดแตกต่างจากแนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม ๑.๑ และ ๑.๒

ให้สำนัก/หน่วย เสนอค่าเป้าหมายตัวชี้วัดต่อคณะกรรมการพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ พิจารณา

ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลให้คำนึงถึงเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) ตัวชี้วัดตามเอกสารคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน กสม./แผนปฏิบัติการประจำปี

(๒) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมินแต่ละราย

(๓) ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานทั่วไป ให้พิจารณาเปรียบเทียบจากผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยให้พิจารณาปรับค่าเป้าหมายให้สูงขึ้นและมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น

(๔) การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดในระดับ ๔ และระดับ ๕ ที่แตกต่างจากแนวทางการกำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดตาม ๑.๑ และ ๑.๒ ควรกำหนดในลักษณะการนำผลการดำเนินงานมาขับเคลื่อน หรือนำไปใช้ประโยชน์

(๕) หากเป็นภารกิจที่ประเมินแล้วไม่สามารถกำหนดให้มีความท้าทายมากขึ้นได้ แต่ยังเป็นภารกิจที่จำเป็นต้องดำเนินการของส่วนราชการ ให้พิจารณาลดค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดนั้นลง

### ๒. การถ่ายทอดตัวชี้วัดงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ/แผนปฏิบัติการประจำปี

๒.๑ ให้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการ/แผนปฏิบัติการประจำปี ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๒.๒ การถ่ายทอดตัวชี้วัดงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ/แผนปฏิบัติการประจำปี

(๑) กรณีผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการหน่วย

ให้กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ/แผนปฏิบัติการประจำปี ให้ตรงกับค่าเป้าหมายตัวชี้วัดงานตามรับรองการปฏิบัติราชการ/แผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งนี้ ให้วางเล็บท้าย ตัวชี้วัดว่า “(ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการ)” หรือ “(ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปี)” ให้ชัดเจน

(๒) กรณีข้าราชการในสังกัดสำนัก/หน่วย

(๑) การกำหนดตัวชี้วัดงานตามคำรับรองการปฏิบัตรราชการ

ให้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดรายบุคคลให้ตรงกับค่าเป้าหมายตัวชี้วัดงานตามคำรับรองการปฏิบัตรราชการ หรือถ้ายทดสอบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายตามความเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามคำรับรองการปฏิบัตรราชการ ทั้งนี้ ให้วางเล็บท้ายตัวชี้วัดว่า “(ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัตรราชการ)”

(๒) การกำหนดตัวชี้วัดงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

ให้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดรายบุคคลให้เป็นไปตามกรอบแนวทางที่กำหนดแบบท้ายประกาศสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัตรราชการของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฯ ทั้งนี้ ให้วางเล็บท้ายตัวชี้วัดว่า “(ตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปี)”

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดงานตามคำรับรองการปฏิบัตรราชการใดที่ยังไม่ได้ดำเนินการหรือยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จในรอบการประเมินที่ ๑ ให้นำไปประเมินในรอบการประเมินที่ ๒