

กิจกรรม / โครงการ / งาน	ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน	รายงานผลการปฏิบัติราชการ ตามที่ระบุไว้ / เกณฑ์การประเมิน	หลักฐานที่แสดงถึง ผู้อำนวยการประวัติการ ตามเกณฑ์การประเมิน	(ค่าคะแนนต่อไป)	ระดับการประมูลน้อย
					หลักฐานที่แสดงถึง ผู้อำนวยการประวัติการ ตามเกณฑ์การประเมิน
3. (เรื่อง) การจัดตั้ง แหล่งศักดิ์ดามช้อมูล ประกอบการประมูลคุณภาพการศึกษา ที่สูงภายใต้มาตรฐานของ (QA,WUR,KKU ก.พ.ร.) สมศ. สกอ. และ ก.พ.ร.	ระดับที่ 1 จัดทำแผนการจัดตั้งและติดตามข้อมูล คุณภาพการศึกษาที่สูงภายใต้มาตรฐานของ (QA,WUR,KKU ก.พ.ร.) ระดับที่ 2 ประชุมผู้ที่มีอำนาจและรับผิดชอบ KPIs เพื่อสนับสนุน ระดับที่ 3 ศึกษา ตรวจสอบ และกร่าวิเคราะห์ข้อมูล ระดับที่ 4 รายงานความก้าวหน้าในการจัดตั้งและติดตามข้อมูล ระดับที่ 5 ข้อมูลและเอกสารสมบูรณ์พร้อมต่อการตรวจสอบ (ระดับที่ 1-5 ศึกษา ระดับที่ 6 ติดตามการดำเนินการทั้งหมด 5 ขั้น จนสำเร็จ หรือ เทียบเท่า 7 ขั้นงาน 5 ขั้น)	การจัดตั้งเป็นไปตามที่ได้เป็น และติดตามข้อมูลของบกร ประกอบด้วย คุณภาพการศึกษาที่สูงภายใต้มาตรฐานของ (QA, WUR, KKU สมศ. สกอ. และ ก.พ.ร.) ที่ได้รับการบริหารพัฒนา บุคลากร 3 กลุ่ม กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน เป็นรอบต่อๆ ไป 1. ทุกส่วนประกอบอยู่ใน 1 กล่าวและ อธิบายถึง การบริหารอัตราก้าว และการบริหารคุณภาพ 2. ชี้แจงและอบรมให้เข้าใจและทราบเพิ่มเติม 3. ชี้แจงและอบรมให้เข้าใจและทราบเพิ่มเติม 4. การจัดทำความสุขให้พัฒนาดู บุคลากร ให้ความพึงพอใจ 5. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ดำเนินการบันทึกและบุคคล 6. ประเมินค่าความปั่นป่วนและ ติดตามปรับปรุง 7. ประเมินค่าความเสี่ยงเพิ่มเติม 8. ประเมินค่าความเสี่ยงที่ต้อง ดำเนินการต่อไป	1. แผนกส่งเสริมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ดีของบกร ประจำปี 2554 – 2558 2. ระบบการพัฒนาคุณภาพบุคคล จัดการบุคคลที่ดีของบกร ระบุเป้าหมาย 3. คู่มือระบบการประเมินผลฯ ภายนอก 4. การจัดทำความสุขให้พัฒนาดู บุคลากร ให้ความพึงพอใจ 5. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ดำเนินการบันทึกและบุคคล 6. ประเมินค่าความปั่นป่วนและ ติดตามปรับปรุง 7. ประเมินค่าความเสี่ยงเพิ่มเติม 8. ประเมินค่าความเสี่ยงที่ต้อง ดำเนินการต่อไป	1. แผนกส่งเสริมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ดีของบกร ประจำปี 2554 – 2558 2. ระบบการพัฒนาคุณภาพบุคคล จัดการบุคคลที่ดีของบกร ระบุเป้าหมาย 3. คู่มือระบบการประเมินผลฯ ภายนอก 4. การจัดทำความสุขให้พัฒนาดู บุคลากร ให้ความพึงพอใจ 5. การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ดำเนินการบันทึกและบุคคล 6. ประเมินค่าความปั่นป่วนและ ติดตามปรับปรุง 7. ประเมินค่าความเสี่ยงเพิ่มเติม 8. ประเมินค่าความเสี่ยงที่ต้อง ดำเนินการต่อไป	

กิจกรรม / โครงการ / งาน	พัฒนาศักยภาพ / ตามที่กำหนด	รายงานผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด / ตามที่กำหนด	หลักฐานที่แสดงถึงผู้ประเมิน ตามเกณฑ์การประเมิน (หลักฐานเชิงประจักษ์)	ระดับการประเมินโดย (ค่าคะแนนต่อไป)				
				1	2	3	4	5
4. (เรื่อง) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับที่ 1 ศักยภาพเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของภาคฯ/ประเทศไทย ก.บ.m.(ฉบับที่ 1/2554) ระดับที่ 2 วิเคราะห์ โครงสร้าง และแนวทางการซึ่งประเมินการดำเนินการ พร้อมลงมือใช้ในงวดที่ 1-5 ระดับที่ 3 เก้าอี้ร่างการเพื่อการพัฒนาการของ พร้อมลงมือใช้ในงวดที่ 4-5 ระดับที่ 4 ร่างการพัฒนาระบบเป็นบัญญัติช่วยพิจารณาเพิ่มเติม	การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมลงมือใช้ในงวดที่ 1-5 การดำเนินการ 2 เดือน	1. ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ 2. คำจำกัดความและรวมและอธิบายสมรรถนะของข้าราชการ ฯ. (KKU-Competency Dictionary) เทคนิคการประเมินพัฒนาการปฏิบัติงาน	/	/	/	/	/
5. (เรื่อง) การจัดความสุขในพื้นที่งานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น	ระดับความสำเร็จในการจัดความสุขในพื้นที่งานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับที่ 1 นำเสนอโครงสร้าง ระดับที่ 2 ร่างแบบสอบถาม และประเมินพื้นที่งาน ระดับที่ 3 เก็บข้อมูลจากประชาชนผู้เดินทางท่องเที่ยว ระดับที่ 4 รายงานผลวิจัยเพื่อประเมินผู้เดินทาง ระดับที่ 5 เผยแพร่รายงานวิจัยพื้นที่งานของบุคลากร คุณภาพการศึกษาภายนอกและภายใน (ระดับที่ 1-5 คือ ระดับขั้นตอนการทำงาน 5 ชั้น จนสำเร็จ หรือ เขียนข้อเสนอ ขอร่าง 5 ชั้น)	การวิจัยความสุขในพื้นที่งานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับที่ 1 นำเสนอโครงสร้าง ระดับที่ 2 ร่างแบบสอบถาม และประเมินพื้นที่งาน ระดับที่ 3 เก็บข้อมูลจากประชาชนผู้เดินทางท่องเที่ยว ระดับที่ 4 รายงานผลวิจัยเพื่อประเมินผู้เดินทาง ระดับที่ 5 เผยแพร่รายงานวิจัยพื้นที่งานของบุคลากร คุณภาพการศึกษาภายนอกและภายใน (ระดับที่ 1-5 คือ ระดับขั้นตอนการทำงาน 5 ชั้น จนสำเร็จ หรือ เขียนข้อเสนอ ขอร่าง 5 ชั้น)	1. โครงการวิจัยความสุขในพื้นที่ ทำงานของบุคลากร 2. แบบสอบถาม 3. เก็บข้อมูลจากประชาชนท่องเที่ยว ตัวอย่างวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความสำเร็จในการจัดความสุข ที่ทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นในรอบการประเมิน สำเร็จอยู่ในระดับ 3	/	/	/	/	/
6. (เรื่อง) การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารธุรกิจและการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารบุคคล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารบุคคล ระดับที่ 1 ศักยภาพเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการบริหารบุคคล ระดับที่ 2 เก้าอี้ร่างแบบสอบถามและแนวทางลงมือใช้ในงวดที่ 1-5 ระดับที่ 3 ร่างแบบร่างความเสี่ยงด้านการบริหารบุคคล 5 ตัวบันทึก ระดับที่ 4 ร่างแบบประเมิน 4 ตัวบันทึก ระดับที่ 5 รายงานผลการดำเนินการตามแผนความเสี่ยง และปรับปรุงแนวทางการ (ระดับที่ 1-5 คือ ระดับขั้นตอนการทำงาน 5 ชั้น จนสำเร็จ หรือ เขียนข้อเสนอ ขอร่าง 5 ชั้น)	การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารบุคคล การบริหารบุคคล ระดับความสำเร็จในการตัดตามน้ำหนัก บริหารความเสี่ยงด้านการบริหารบุคคล 5 ตัวบันทึก รายงานผลการดำเนินการตามแผนความเสี่ยง และปรับปรุงแนวทางการ ดำเนินการในครั้งต่อไป	1. หนังสือที่นับถ้วนสำหรับความเสี่ยงด้าน การบริหารบุคคล 2. แผนบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารบุคคล การบริหารบุคคลในรอบการประเมินอยู่ในระดับ 5	/	/	/	/	/

รวม / โครงการ / จ.น	ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน	รายงานผู้ทรงคุณวุฒิพิธีรายการ ตามลักษณะ / ภาระที่ประเมิน					หลักฐานที่แสดง เอกสารปฏิบัติราชการ ตามกฎหมายประเมิน	(ค่าคะแนนที่ได้)
		1	2	3	4	5		
7. (เรื่อง) การประเมินค่าทางมนุษยภาพและค่าทางเมือง ระดับต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูล ประกอบการ 1. กำหนดค่าแห่งสุขภาวะ 2. การจัดทำมาตรฐาน พัฒนา มหาวิทยาลัย ให้คุณคุณภาพดีเยี่ยม	ระดับความสำเร็จในการประเมินค่าทางมนุษยภาพและค่าทางเมือง ใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดค่าทางมนุษยภาพและค่าทางเมือง ตามลักษณะ / ภาระที่ประเมิน	การประเมินค่าทางมนุษยภาพและ ค่าทางมนุษย์ที่ใช้ในการจัดทำมาตรฐาน ต่างๆ ให้คุณคุณภาพดีเยี่ยม ระดับที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี โครงสร้างการคิดของมนุษย์ ระดับที่ 2 ถือครองทั่วไปเพื่อพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ระดับที่ 3 ขอรับอนุญาตแห่งรัฐเพื่อวิเคราะห์ และตัดสินใจ ระดับที่ 4 จัดทำกรอบข้อมูลแห่งหนึ่ง จำนวนค่าแห่งหนึ่งที่มีประโยชน์อย่าง รวมถึงมาตรฐานค่าแห่งหนึ่งที่สอดคล้องกับมาตรฐานค่าแห่งหนึ่ง โครงสร้างแห่งหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการประเมินค่าทาง มหาวิทยาลัย ระดับที่ 5 ที่ประเมินค่าแห่งหนึ่งของประชุมเพื่อให้พัฒนาอย่างต่อเนื่องและ ดำเนินการต่อจากนั้นให้ครองตัวอย่างเชี่ยวชาญ (ระดับที่ 1-5 คือ ระดับชั้นของผลกระทบ 5 ชั้น จนถึงรุจ หรือ เด่นชัดอยู่ ข่องงาน 5 ชั้น)	1. ค้นคว้าและศึกษาในมีการติดต่อ ค่าทาง 2. การเข้าไปสำรวจความรู้สึก การตัดสินใจ จัดทำแผนก 3. ให้หลักการ และแผนกติดตามการตัด ค่าทาง 4. มีข้อมูลจากหัวเรียนแบบสอบถาม วิเคราะห์ในมีการตัดค่าทาง 5. กลุ่มของตัวแทน จำนวน ตัวแทนเพื่อเขียนหน่วยงาน รวมถึงมาตรฐานกำหนดค่าแห่ง ให้สอดคล้องตามภารกิจและ โครงสร้างหน่วยงาน และการ แจ้งให้ผู้ร่วมงาน/เครือข่าย วิชาชีวภาพและดำเนินการใน ส่วนที่ได้รับมอบหมาย	1. ค้นคว้าและศึกษาในมีการติดต่อ ค่าทาง 2. การเข้าไปสำรวจความรู้สึก การตัดสินใจ จัดทำแผนก 3. ให้หลักการ และแผนกติดตามการตัดค่าทาง 4. มีข้อมูลจากหัวเรียนแบบสอบถาม วิเคราะห์ในมีการตัดค่าทาง 5. กลุ่มของตัวแทน จำนวน ตัวแทนเพื่อเขียนหน่วยงาน รวมถึงมาตรฐานกำหนดค่าแห่งหนึ่ง ให้สอดคล้องตามภารกิจและ โครงสร้างหน่วยงาน และการ แจ้งให้ผู้ร่วมงาน/เครือข่าย วิชาชีวภาพและดำเนินการใน ส่วนที่ได้รับมอบหมาย				
8. (เรื่อง) การปรับปรุงระบบพัฒนาบทวิทยาลัย ใหม่ให้สอดคล้องกับบรรจบภูมิศาสตร์ บุคลากรใหม่	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบพัฒนาบทวิทยาลัย ที่ปรับปรุงบุคลากรใหม่ให้สอดคล้อง กับบรรจบภูมิศาสตร์ บุคลากรใหม่	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบพัฒนาบทวิทยาลัย ที่ปรับปรุงบุคลากรใหม่ให้สอดคล้อง กับบรรจบภูมิศาสตร์ บุคลากรใหม่	การปรับปรุงระบบพัฒนาบทวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับบรรจบภูมิศาสตร์ บุคลากรใหม่ ให้คำแนะนำการตั้ง คิดเจ้าของพัฒนาบทวิทยาลัยและซึ่งที่เกี่ยวข้องในการปรับ ระบบพัฒนาบทวิทยาลัยใหม่ ระดับที่ 2 เสนอข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นในการปรับปรุง ให้มีร่วมกับผู้แทนพัฒนาบทวิทยาลัยผู้ที่เกี่ยวข้อง ระดับที่ 3 จัดอบรมและสัมมนาให้ความรู้แก่บุคลากร ให้ร่วมกันพัฒนาบทวิทยาลัยและร่วมกันพัฒนาบทวิทยาลัย ระดับที่ 4 ให้รายงานการปรับปรุงระบบพัฒนาบทวิทยาลัย ที่ปรับปรุง กับบุคลากรใหม่ทวิทยาลัย ระดับที่ 5 ที่ประเมินค่าทางมนุษย์ที่ให้หัวเรียนทราบและ ดำเนินการต่อไป (ระดับที่ 1-5 คือ ระดับชั้นของการพัฒนา 5 ชั้น จนสำเร็จ หรือ เด่นชัดอยู่ ข่องงาน 5 ชั้น)	1. ผลการสำรับความติดไฟฟ้า การปรับปรุงระบบพัฒนา มหาวิทยาลัยใหม่ 2. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ระหว่างผู้รับผิดชอบและพัฒนา มหาวิทยาลัยใหม่	1. ให้คำแนะนำการตั้ง คิดเจ้าของพัฒนาบทวิทยาลัยและซึ่งที่เกี่ยวข้อง ในการปรับปรุง ระบบพัฒนาบทวิทยาลัยใหม่ 1. ร่วบรวมความคิดเห็นและนำเสนอ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ เช่น ผู้บริหาร ผู้แทนหน่วยงานมหาวิทยาลัยและ 2. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ปรับปรุงระบบพัฒนาบทวิทยาลัย ให้ร่วมกันพัฒนาบทวิทยาลัยและร่วมกันพัฒนาบทวิทยาลัย ระหว่างผู้รับผิดชอบและพัฒนา มหาวิทยาลัยใหม่			

กิจกรรม / โครงการ / งาน	ตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน	รายงานผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด / เกณฑ์การประเมิน	หลักฐานที่แสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด					ระดับการประเมินตามองค์ค่าคะแนนต่อไป				
			หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	หลักฐานเพื่อแสดงถึงผู้ประเมินที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด	
9. (เรื่อง) การพัฒนาระบบงานการบริหารทรัพยากรบุคคล (มาตรฐานการปฏิบัติงาน)	จำนวนรับงบที่ได้รีเพิ่มเพื่อพัฒนางานการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับที่ 1 ไม่มี ระดับที่ 2 มีครองการพัฒนาระบบงานมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระดับที่ 3 ดำเนินการพัฒนาระบบงานได้ 1 ระบบ ระดับที่ 4 ดำเนินการพัฒนาระบบงานได้ 2 ระบบ ระดับที่ 5 ดำเนินการพัฒนาระบบงานได้ 3 ระบบ	การพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล 1. โครงการจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน บัญชีงานตามบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับบุคลากร กองกลางจัดทำที่นี่ช่วงเวลา กุมภาพันธ์ – มิถุนายน 2554 2. ได้มาตรฐานการปฏิบัติงานจำนวน 5 ระบบ บัญชีงานตามบริหารทรัพยากรบุคคล	การเผยแพร่ผลมาตรฐานการปฏิบัติงานต่อสาธารณะที่ จำนวน 5 ตัวน ได้แก่ - ดำเนินการบริหารงานบุคคล - ดำเนินษะเชิงประวัติ - ดำเนินการติดต่อ - ดำเนินพัฒนาและฝึกอบรม - ดำเนินวิทยาลัยเชิงติดต่อ	1	2	3	4	5	/			

2. ผู้ติดตั้งระบบการป้องกันเพลิงราชอาณาจักร

ก. สมรรถนะหลัก (สำหรับชั้นราขการทุกคน)	ระดับ	บ. สมรรถนะประจำสิ่งงาน (สำหรับชั้นราชการในแต่ละ กสิ่งงาน ตามที่ ก.บ.m. กำหนด)	ระดับ	ค. สมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับชั้นราชการประปาพบริหาร ตามที่ ก.บ.m. กำหนด)	ระดับ
ก. 1 การผ่อนคลายทั่วไป	3	ก. 1 การติดติดต่อ ก. 2 ความเข้าใจผิดอัน	3	ก. 1 การติดติดต่อ ก. 2 ความเข้าใจผิดอัน	3
ก. 2 การบริการสืบต่อ	3	ก. 3 การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการ	3	ก. 3 การติดติดต่อ ก. 4 ความเข้าใจผิดอัน	3
ก. 3 การสื่อสารความซึ่งเชื่อมโยง ในงานอย่าง	4	ก. 4 ความเข้าใจผิดอัน	4	ก. 4 ความเข้าใจผิดอัน	4
ก. 4 การยืนยันความถูกต้อง ของบรรจุภัณฑ์และจัดเรียง	3			ก. 5	
ก. 5 การทำงานเป็นทีม	3			ก. 6	

ผู้รับการประเมินได้ร่วมงานผู้ผลิตภัณฑ์ แล้วผู้ประเมินได้รับรายงานผลการปฏิบัติราชการเรียบง่ายแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลายมือชื่อ
วันที่ เดือน พ.ศ.
(ผู้รับการประเมิน)
ลายมือชื่อ
วันที่ เดือน พ.ศ.
(ผู้ประเมิน)

1.3 ตัวอย่างดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน

ก. ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์)

ตัวอย่างที่ 1 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณ ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณ ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

ตัวอย่างที่ 2 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

1. ภาระงานด้านการสอน

1.1.1 ประมวลรายวิชา (Course Syllabus)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีรายละเอียดไม่ครบตาม รูปแบบ	มีรายละเอียดครบตาม รูปแบบ	มีรายละเอียดครบตาม รูปแบบ และมีความ วัดถูกประสงค์สอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร	มีรายละเอียดครบตาม รูปแบบ และมีความ สอดคล้องกันระหว่าง วัดถูกประสงค์ เนื้อเรื่อง กิจกรรม และการ ประเมินผลมีการกำหนด ชิ้นงาน/ผลงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับจุดประสงค์	มีรายละเอียดครบตาม รูปแบบ และมีความ สอดคล้องกันระหว่าง วัดถูกประสงค์ เนื้อเรื่อง กิจกรรม และการ ประเมินผลมีการกำหนด ชิ้นงาน/ผลงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับจุดประสงค์ มีการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ ใช้วางแผน เช่น จัดทำ homepage

1.1.2 แผนการสอน (Lesson Plan)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีรายละเอียดไม่ครบตาม รูปแบบ	มีรายละเอียดครบตาม รูปแบบ	มีรายละเอียดครบตาม รูปแบบ และมีความ วัดถูกประสงค์สอดคล้องกับ เป้าหมายของหลักสูตร	มีรายละเอียดครบตาม รูปแบบ และมีความ สอดคล้องกันระหว่าง วัดถูกประสงค์ เนื้อเรื่อง กิจกรรม และการ ประเมินผล มีการกำหนด ชิ้นงาน/ผลงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับจุดประสงค์	มีรายละเอียดครบตาม รูปแบบ และมีความ สอดคล้องกันระหว่าง วัดถูกประสงค์ เนื้อเรื่อง กิจกรรม และการ ประเมินผล มีการสะท้อน ผลการใช้แผนเพื่อนำไป พัฒนาและมีการวิเคราะห์ แผนดำเนินการเพื่อพัฒนา ผู้เรียน

1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.2.1

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.2.2

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.2.3 ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.3 ด้านการประเมินผลการเรียนการสอน

1.3.1 การวางแผนการประเมินผลการเรียนการสอน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.3.2

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2. ภาระงานด้านการพัฒนาองค์ความรู้

2.1 การผลิตและ/หรือปรับปรุงเอกสารประกอบการสอน (เข่น sheet เอกสารรวมเล่ม หรือ electronic file)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.2 การเผยแพร่ผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีผลงานวิจัย/บทความทางวิชาการแต่ยังไม่เผยแพร่	เผยแพร่ในการประชุมสัมมนาต่างๆ	เผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับท้องถิ่น	เผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับชาติ	เผยแพร่ในวารสารที่เชื่อถือได้ในระดับนานาชาติที่มี Peer review

2.3 การเข้ารับการอบรมสัมมนา หรือประชุมทางวิชาการในสาขาที่รับผิดชอบ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

3. ภาระงานด้านบริการวิชาการ และอื่นๆ

3.1 ภาระงานด้านบริการวิชาการ

3.1.1 กำหนดเวลาให้นักศึกษาเข้าพบรตามตารางเวลา

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

3.1.2 การได้รับเชิญเป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอกทุกปี

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

3.2 ภาระงานด้านการบริหาร

3.2.1 ผลสัมฤทธิ์ของงานในตำแหน่งนั้นๆ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

3.3 ภาระงานด้านอื่นๆ

3.3.1 คุณภาพในการทำงานเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการหรือมหาวิทยาลัย
เกี่ยวกับความร่วมมือและความทุ่มเทในการทำงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

ข. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

ข. 1 ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

ตัวอย่างที่ 1 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านบริษัทงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณ ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณ ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

ตัวอย่างที่ 2 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

1. ระดับความสำเร็จในการวางแผนการปฏิบัติงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ ประกอบการวางแผนงาน โครงการ หรือแผนการ ปฏิบัติงาน เพื่อกำหนด เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ของหน่วยงาน ให้สอดคล้อง กับนโยบายและแผน กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	มีแผนการปฏิบัติงานและ บูรณาการแผนงาน โครงการขนาดใหญ่ กิจกรรม เพื่อให้เป็นไป ตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ของ มหาวิทยาลัยตามที่ กำหนด	ถ่ายทอดแผนปฏิบัติงานสู่ หน่วยงานภายใต้ สำนักงานอธิการบดีเพื่อ นำไปปฏิบัติ	กำกับ ติดตาม ส่งเสริม การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีความหลากหลายและ ความซุ่มซ่อนอยู่มาก ให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือแผนการ ปฏิบัติงาน ตลอดจน ประเมินผลและรายงาน ผลการดำเนินงาน เพื่อให้ เป็นไปตามเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน ตามที่กำหนด	มีการทบทวนเพื่อพัฒนา และปรับปรุงแผนการ ปฏิบัติงานด้านบริการ วิชาชีพและ/หรือบริการ สำนักงานอย่างเป็นระบบ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์แผนปฏิบัติงาน ในการพัฒนาหน่วยงานใน ด้านต่างๆ รวมทั้งการให้ ข้อมูลด้านแผนปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปใช้ในการ วางแผนงานในระดับสูง ต่อไป

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

3. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

4. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรังสีประมวล

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

ข. 2 ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

ตัวอย่างที่ 1 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

ตัวอย่างที่ 2 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

1. ระดับความสำเร็จในการวางแผนการปฏิบัติงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

3. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

4. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรังบประมาณ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

5. ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านระยะเวลา

-ระยะเวลาที่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานจัดทำด้วยชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
รอบที่ 1 หลังวันที่ 24 พ.ค.54	รอบที่ 1 กাযใน 24 พ.ค.54	รอบที่ 1 กายใน 18 พ.ค.54	รอบที่ 1 กายใน 12 พ.ค.54	รอบที่ 1 กายใน 6 พ.ค.54
รอบที่ 2 หลังวันที่ 24 พ.ย.54	รอบที่ 2 กายใน 24 พ.ย.54	รอบที่ 2 กายใน 18 พ.ย.54	รอบที่ 2 กายใน 12 พ.ย.54	รอบที่ 2 กายใน 6 พ.ย.54

ค. ดำเนินงประเทภวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ค 1 ระดับปฏิบัติการ

ตัวอย่างที่ 1 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

1.1 ผลงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณ ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณ ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

1.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนางาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 โครงการ	2 โครงการ	3 โครงการ	4 โครงการ	มากกว่า 4 โครงการ

1.3 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมการนำเสนอผลงานนวัตกรรม

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.4 จำนวนผู้ขอรับคำปรึกษาต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.5 จำนวนคู่มือหรือแนวปฏิบัติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.6 จำนวนครั้งที่เข้าอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.7 จำนวนกิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
4 กิจกรรมขึ้นไป	3 กิจกรรม	2 กิจกรรม	1 กิจกรรม	ดำเนินการแล้วเสร็จทุกกิจกรรม

1.8 จำนวนครั้งที่ได้เข้ารับการอบรมในการพัฒนาตนเอง

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ไม่ได้รับการอบรมสัมมนา	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	4 ครั้ง

ตัวอย่างที่ 2 ด้านนี้ข้อดัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

2.1 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการจัดทำ แผนการปฏิบัติงาน	มีแผนการปฏิบัติงาน	ดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงาน	รายงานผลการปฏิบัติงาน	ทบทวน ปรับปรุงและ พัฒนาผลการปฏิบัติงาน รูปแบบ P-D-C-A

2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนคุณภาพการบริการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีการรับทราบแผนปฏิบัติงานและแผนคุณภาพการบริการ	มีข้อ 1 และมีการให้ข้อมูลข่าวสาร	มีข้อ 2 และมีการให้คำปรึกษา หรือ	มีข้อ 3 และเข้ามามีส่วนร่วม	มีข้อ 4 และสร้างความร่วมมือและการตัดสินใจ

2.3 ระดับความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.4 จำนวนครั้งของการนำเสนอหรือชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสาธารณะเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.5 มีรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพทุก 6 เดือน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.6 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≤ 45 %	≥ 55 %	≥ 65 %	≥ 75 %	≥ 85 %

2.7 ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนา

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.8 ระดับความสำเร็จของการทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.9 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.10 จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีข้อร้องเรียน > 3 ครั้ง	มีข้อร้องเรียน ≤ 3 ครั้ง	มีข้อร้องเรียน ≤ 2 ครั้ง	มีข้อร้องเรียน ≤ 1 ครั้ง	ไม่มีข้อร้องเรียน

2.11 ร้อยละของผลผลิตที่เสร็จตามเวลาตามมาตรฐาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≤ 50 %	≥ 60 %	≥ 70 %	≥ 80 %	≥ 90 %

2.12 จำนวนครั้งของความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
> 3 ครั้ง	≤ 3 ครั้ง	≤ 2 ครั้ง	≤ 1 ครั้ง	ไม่มีความผิดพลาด

2.13 จำนวนการผลิตผลงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด ไม่ระมัดระวัง และไม่คุ้มค่า	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พอสมควร	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าตามแผนงาน เป็นประจำ	ผลิตผลงานที่ดีโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเป็นแบบอย่างที่ดี

ค 2 ระดับชำนาญการ

ตัวอย่างที่ 1 ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

๑.๑ ผลงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

1.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนา

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 โครงการ	2 โครงการ	3 โครงการ	4 โครงการ	มากกว่า 4 โครงการ

1.3 จำนวนผู้ขอรับคำปรึกษาต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1- 5 คน	6 - 10 คน	11 - 15 คน	16 - 20 คน	มากกว่า 20 คน

1.4 จำนวนคุณมือหรือแนวปฏิบัติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 เรื่อง	2 เรื่อง	3 เรื่อง	4 เรื่อง	มากกว่า 4 เรื่อง

1.5 จำนวนครั้งที่เข้าอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

ตัวอย่างที่ 2 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

2.1 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการจัดทำ แผนการปฏิบัติงาน	มีแผนการปฏิบัติงาน	ดำเนินการตามแผนการ ปฏิบัติงาน	รายงานผลการปฏิบัติงาน	ทบทวน ปรับปรุงและ พัฒนาผลการปฏิบัติงาน

2.2 จำนวนครั้งในการนำเสนอผลงานนวัตกรรมระดับคณะ/หน่วยงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 ครั้ง/ปี	2 ครั้ง/ปี	3 ครั้ง/ปี	4 ครั้ง/ปี	มากกว่า 4 ครั้ง/ปี

2.3 ระดับความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.4 ระดับความสำเร็จของการให้ข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องหรือสาธารณะเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.5 มีรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณงานและคุณภาพทุก 6 เดือน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.6 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนางาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.7 ระดับความสำเร็จของการทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีโครงการแต่ไม่ได้ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ	ทดลองใช้คู่มือภายในหน่วยงาน	มีการเผยแพร่ผลงาน

2.8 ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนางาน	ดำเนินงานตามแผน	รายงานผลการปฏิบัติงาน	มีการเผยแพร่ผลงาน	ทบทวน ปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

2.9 ค่าเฉลี่ยของจำนวนวันที่สามารถแจ้งผลการให้ผู้ร้องเรียนทราบ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
20 วัน	15 วัน	10 วัน	7 วัน	5 วัน

2.10 ร้อยละของผลผลิตที่เสร็จตามเวลา มาตรฐาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≤ 50 %	≥ 60 %	≥ 70 %	≥ 80 %	≥ 90 %

2.11 จำนวนครั้งของความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.12 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≤ 45 %	≥ 55 %	≥ 65 %	≥ 75 %	≥ 85 %

2.13 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง/งาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนพัฒนาตนเองโดยการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านการลังสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	ได้เข้ารับการอบรมสัมมนาตามแผนที่กำหนด	รายงานผลการอบรม สัมมนาด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพในประเทศไทย <ul style="list-style-type: none"> - หลักการและความเป็นมา - แนวคิด ทฤษฎีที่ได้รับ - เทคนิค วิธีการที่ได้รับ - น้ำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง - ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง และต่อหน่วยงาน 	นำเสนอรายงานตามข้อ 3 <ul style="list-style-type: none"> - ต่อผู้บริหาร - ต่อเพื่อนร่วมงาน - ต่อหน่วยงาน - ต่อที่ประชุมของหน่วยงาน 	นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนามาพัฒนางานและเกิดนวัตกรรมใหม่อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน

2.14 จำนวนวันในการจัดทำรายงานการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุสำนักงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มากกว่า 20 วันขึ้นไป	20 วัน	15 วัน	10 วัน	5 วัน

2.15 ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานประจำปีของหน่วยงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนการจัดทำรายงานประจำปีของหน่วยงานให้แล้วเสร็จภายใน 2 เดือน	รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามแผนการจัดทำรายงานประจำปีของหน่วยงาน	จัดทำร่างรายงานประจำปีของหน่วยงาน	รายงานประจำปีของหน่วยงานเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ตามกำหนด	เผยแพร่รายงานประจำปีของหน่วยงานที่เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ตามหน่วยงานต่างๆ

2.16 ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการประชุมกรรมการประจำคณะกรรมการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนการจัดทำรายงานการประชุม <ol style="list-style-type: none"> - จัดทำวาระการประชุม และส่งให้กรรมการประจำคณะกรรมการก่อนประชุม 5 วัน - ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการประจำสถาณที่ อุปกรณ์อาหารว่าง และอื่นๆ - จัดทำรายงานการประชุมให้แล้วเสร็จภายใน 3 วันทำการ 	<ul style="list-style-type: none"> - วาระ การประชุมใหม่ ครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ไม่กระทบต่อความเสียหายรุนแรง - การประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี - ในระหว่างการประชุมมีข้อมูลประกอบการประชุมและใช้ประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการได้ 	ได้ร่างรายงานการประชุม	รายงานการประชุมเสร็จสมบูรณ์ก่อนเวลาที่กำหนด	ส่งรายงานการประชุมตามข้อ 4 ให้ผู้เกี่ยวข้องได้ก่อนเวลาที่กำหนด และสามารถจัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุมครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.17 ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการประชุมคณะกรรมการ/สภามหาวิทยาลัย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนการจัดทำรายงานการประชุม - จัดทำรายการประชุมและส่งให้คณบดี/กรรมการสภาก่อนประชุม 7 วัน - ประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่นคณบดี/กรรมการสภากลางที่อุปกรณ์อาหารว่าง และอื่นๆ - จัดทำรายงานการประชุมให้แล้วเสร็จภายใน 5 วันทำการ	- วาระการประชุมไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ แต่ไม่กระทบต่อความเสียหายรุนแรง - การประสานงานผู้ที่เกี่ยวข้องได้ดี - ในระหว่างการประชุมมีข้อมูลประกอบการประชุมและใช้ประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการได้	จัดทำร่างรายงานการประชุม	รายงานการประชุมเสร็จสมบูรณ์ก่อนเวลาที่กำหนด	สรุปรายงานการประชุมตามข้อ 4 ให้ถูกต้องชัดเจน เวลาที่กำหนดอย่างน้อย 5 วัน และสามารถจัดเตรียมเอกสารประกอบการประชุมครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.18 จำนวนผลิตผลงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรโดยจำกัดไม่รวมมัตรังส์ และไม่คุ้มค่า	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พอกสมควร	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าตามแผนงาน เป็นประจำ	ผลิตผลงานที่ดีโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเป็นแบบอย่างที่ดี

ค 3 ระดับชำนาญการพิเศษ

ตัวอย่างที่ 1 ด้านนี้ชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

1.1 ผลงานที่ปฏิบัติได้ตามที่ได้รับมอบหมาย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

1.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนางาน (ต้องเป็นหน้าโครงการ/กิจกรรม)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 โครงการ	2 โครงการ	3 โครงการ	4 โครงการ	มากกว่า 4 โครงการ

1.3 จำนวนผู้ขอรับคำปรึกษาต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≥ 5 คน	≥ 10 คน	≥ 15 คน	≥ 20 คน	≥ 30 คน

1.4 จำนวนครั้งที่หรือแนวปฏิบัติ (ต้องเป็นเจ้าของผลงานเพียงผู้เดียว)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 เรื่อง/โครงการ	2 เรื่อง/โครงการ	3 เรื่อง/โครงการ	4 เรื่อง/โครงการ	มากกว่า 4 เรื่อง/โครงการ

1.5 จำนวนครั้งที่เข้าอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (การอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานอื่น)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 ครั้ง/ปี	2 ครั้ง/ปี	3 ครั้ง/ปี	4 ครั้ง/ปี	มากกว่า 4 ครั้ง/ปี

ตัวอย่างที่ 2 ด้านนี้ชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

2.1 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงาน	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่มีรูปแบบที่หลากหลาย	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน	มีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน เพื่อให้แผนมีความถูกต้องทันสมัย	มีแผนการปฏิบัติงานที่พัฒนาใหม่และพร้อมนำไปใช้ในรอบการประเมินต่อไป

2.2 จำนวนครั้งในการนำเสนอผลงานนวัตกรรมระดับหน่วยงาน/สถาบันอื่น/ระดับชาติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 ครั้ง/ปี	2 ครั้ง/ปี	3 ครั้ง/ปี	4 ครั้ง/ปี	มากกว่า 4 ครั้ง/ปี

2.3 ระดับความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนการประสานงานและมีการดำเนินการตามแผน	มีการรายงานผลการประสานงานที่มีรูปแบบที่หลากหลาย	มีการประเมินผลการประสานงานทุก 6 เดือน	มีการทบทวนแผนการประสานงานทุก 6 เดือน เพื่อให้แผนมีความถูกต้องทันสมัย	มีแผนการประสานงานที่พัฒนาใหม่และพร้อมนำไปใช้ในการประสานงานต่อไป

2.4 ระดับความสำเร็จของการให้ข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องหรือสาธารณะเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนการให้ข้อมูลและมีการดำเนินการตามแผน	มีการรายงานผลการให้ข้อมูลที่มีรูปแบบที่หลากหลาย	มีการประเมินผลการให้ข้อมูลทุก 6 เดือน	มีการทบทวนแผนการให้ข้อมูลทุก 6 เดือน เพื่อให้แผนมีความถูกต้องทันสมัย	มีแผนการให้ข้อมูลที่พัฒนาใหม่และพร้อมนำไปใช้ในการให้ข้อมูลต่อไป

2.5 มีรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณงานและคุณภาพทุก 6 เดือน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.6 ระดับความสำเร็จในการเข้าอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (การอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงานที่จัดโดยหน่วยงานอื่น)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
วิเคราะห์และประเมินตนเองเพื่อวางแผนในการพัฒนาตัวเอง (Training Need)	มีแผนพัฒนาตนของด้านการอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงาน (Training Need)	ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ (เข้าอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงาน)	มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่หน่วยงานด้วยวิธีการทางด้วยรูปแบบ เช่น KM, Web blog	นำความรู้มาพัฒนางานที่เป็นรูปธรรม

2.7 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนางาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.8 ระดับความสำเร็จของการทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติหรือการพัฒนาระบบงาน (ต้องเป็นเจ้าของผลงานเพียงผู้เดียว)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.9 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.10 ค่าเฉลี่ยของจำนวนวันที่สามารถแจ้งผลการให้ผู้ร้องเรียนทราบ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
> 3 วัน	3 วัน	2 วัน	1 วัน	แจ้งผลให้ผู้ร้องเรียนทราบทันที

2.11 ร้อยละของผลผลิตที่เสร็จตามเวลาตามมาตรฐาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≥ 55 %	≥ 65 %	≥ 75 %	≥ 85 %	≥ 95 %

2.12 จำนวนครั้งของความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≥ 2 ครั้ง	≥ 1 ครั้ง และมีการทบทวน ปรับปรุงการปฏิบัติงานจากความผิดพลาด	มีข้อ 2 และมีแนวทางวิธีการ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	มีข้อ 3 และมีการประเมินแนวทาง วิธีการ ขั้นตอน ในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด	ไม่เกิดความผิดพลาด

2.13 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.14 ร้อยละของข้อร้องเรียนที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมาย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ร้อยละ 1 ที่แก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	ร้อยละ 3 ที่แก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	ร้อยละ 5 ที่แก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	ร้อยละ 7 ที่แก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	ร้อยละ 10 ที่แก้ไขปัญหาได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน

2.15 กระบวนการบริการวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อประกอบการกำหนดทิศทางและจัดทำแผนการบริการทางวิชาการ	มีความร่วมมือด้านบริการวิชาการเพื่อการเรียนรู้และการเสริมสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการประเมินผลประจำ หรือผลกระทบจากการบริการวิชาการ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	มีการนำผลการประเมินจากข้อ 3 ไปพัฒนาระบบ และกลไก หรือกิจกรรมในการบริการ	มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการวิชาการ และถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากร

2.16 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และมีแนวทางจัดทำ ทรัพยากรด้านการเงิน และการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้	มีงบประมาณประจำปีที่ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติ การในแต่ละพันธกิจและ การพัฒนาบุคลากร	มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และรายงานต่อ สมាជานวิทยาลัยอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง	มีการนำข้อมูลทางการเงิน ไปใช้ในการวิเคราะห์ ค่าใช้จ่าย และสถานะ ทางการเงินอย่างต่อเนื่อง และได้รับการตรวจสอบ จากสำนักงานตรวจสอบ ภายในเพื่อติดตามการใช้ เงินให้เป็นไปตามระเบียบ ต่อไป	มีรายงานผลการติดตาม การใช้เงินให้เป็นไปตาม เป้าหมาย และนำเสนอ ผู้บริหารประกอบการ วางแผนและการตัดสินใจ เพื่อวางแผนและกลไก การเงินและงบประมาณ ต่อไป

2.17 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพเข้าสู่การประกันคุณภาพการบริการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาล (สภาพการพยาบาล)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล	เข้าร่วมประชุมการเขียนแบบประเมินตนเองตามมาตรฐานการบริการพยาบาลครบทั่วถ้วน	มีรายงานการประเมินตนเองตามมาตรฐานการบริการพยาบาลครบถ้วน	มีแนวทางการพัฒนาคุณภาพต่อเนื่อง (CQI) หรือแนวทางแก้ไขแบบ R to R	มีผลการดำเนินงานหรือการปรับปรุงพัฒนาที่เกิดขึ้นอย่างน้อย 1 เรื่อง

2.18 จำนวนผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.19 จำนวนผลิตผลงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.20 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2554 - 2558

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.21 ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบการหมุนเวียนการบริหารจัดการผู้บุคลากรที่มีภาระและหัวหน้างาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.22 ระดับความสำเร็จในการจัดเก็บ และติดตามข้อมูลประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอก (IQA ,WUR,KKU สมศ. สกอ. และ ก.พ.ร.)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
จัดทำแผนการจัดเก็บและติดตามข้อมูล	ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบ KPIs เดือนละครึ่ง	ติดตาม ตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	รายงานความก้าวหน้าในการจัดเก็บข้อมูลและเตรียมการประเมิน	ข้อมูลและเอกสารสมบูรณ์พร้อมต่อการตรวจประเมิน

2.23 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.24 ระดับความสำเร็จในการการวิจัยความสุขในที่ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.25 ระดับความสำเร็จในการการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.26 ระดับความสำเร็จในการประเมินค่างานประเภทและตำแหน่งระดับต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นและการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.27 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลใหม่

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.28 จำนวนระบบงานที่คิดริเริ่มเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

ค 4 ระดับเชี่ยวชาญ

ตัวอย่างที่ 1 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

1.1 ผลงานที่ปฏิบัติได้ตามที่ได้รับมอบหมาย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณ ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณ ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

ตัวอย่างที่ 2 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

2.1 ทบทวน มาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน	มีข้อ 1 และมีการ วิเคราะห์มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	มีข้อ 2 และมีการสร้าง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ใหม่	มีข้อ 3 และมีการนำ มาตรฐานใหม่ไปทดลองใช้	มีข้อ 4 และมีการขยายผล สู่สาธารณะ

2.2 จำนวนองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.3 การให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.4 ทบทวน มาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.5 จำนวนองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา (เป็นนวัตกรรมและงานวิจัยที่ทำผู้เดียว)

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.6 การให้บริการวิชาการแก่สังคมเป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

ง. ตำแหน่งประเภทหัวไป

ง 1 ระดับปฏิบัติงาน

ตัวอย่างที่ 1 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

1.1 ผลงานที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณ ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณ ตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

ตัวอย่างที่ 2 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

2.1 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนการปฏิบัติงาน	ดำเนินการตามแผนการ ปฏิบัติงาน หรือตาม กระบวนการบริบัติงาน	มีการรายงานผลการ ปฏิบัติงาน	มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ทบทวน ปรับปรุงและ พัฒนาผลการปฏิบัติงาน

2.2 จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
นิ้วอั้งเรียน > 3 %	นิ้วอั้งเรียนได้ไม่เกิน 3 %	นิ้วอั้งเรียนได้ไม่เกิน 2 %	นิ้วอั้งเรียนได้ไม่เกิน 1 %	ไม่มีนิ้วอั้งเรียน

2.3 ร้อยละของผลผลิตที่เสร็จตามเวลาตามมาตรฐาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≤ 50 %	≥ 60 %	≥ 70 %	≥ 80 %	≥ 90 %

2.4 ร้อยละของความพึงพาดในการปฏิบัติงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.6 เครื่องมือและอุปกรณ์มีความพร้อมใช้งานและเพียงพอ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.7 เวลาเฉลี่ยในการซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ใช้เวลามากเนื่องจากซ่อมผิดวิธี	ใช้เวลาเหมาะสมกับลักษณะงานที่ซ่อม	ใช้เกณฑ์ซ่อมมาตรฐาน	ใช้เวลาการซ่อมน้อยกว่าเวลาตามมาตรฐานทั่วไป	มีระยะเวลาซ่อมบำรุงเป็นปกติเนื่องจากมีการรักษาอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ

ง 2 ระดับชำนาญงาน

ตัวอย่างที่ 1 ด้านนิ้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

1.1 ผลงานที่ปฏิบัติได้ตามที่ได้รับมอบหมาย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

1.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนางาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 โครงการ	2 โครงการ	3 โครงการ	4 โครงการ	มากกว่า 4 โครงการ

1.3 จำนวนครั้งในการมีส่วนร่วมการนำเสนอผลงานนวัตกรรม

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 ครั้ง/ปี	2 ครั้ง/ปี	3 ครั้ง/ปี	4 ครั้ง/ปี	มากกว่า 4 ครั้ง/ปี

1.4 จำนวนผู้ขอรับคำปรึกษาต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.5 จำนวนคู่มือหรือแนวปฏิบัติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.6 จำนวนครั้งที่เข้าอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.7 จำนวนกิจกรรมที่ไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จตามที่กำหนด

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
4 กิจกรรมขึ้นไป	3 กิจกรรม	2 กิจกรรม	1 กิจกรรม	ดำเนินการแล้วเสร็จทุกกิจกรรม

1.8 จำนวนครั้งที่ได้เข้ารับการอบรมในการพัฒนาตนเอง

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ไม่ได้รับการอบรมสัมมนา	1 ครั้ง	2 ครั้ง	3 ครั้ง	4 ครั้ง

ตัวอย่างที่ 2 ด้านนี้ชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

2.1 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการจัดทำ แผนการปฏิบัติงาน	มีแผนการปฏิบัติงาน	ดำเนินการตามแผนการปฏิบัติงาน	รายงานผลการปฏิบัติงาน	ทบทวน ปรับปรุงและ พัฒนาผลการปฏิบัติงาน รูปแบบ P-D-C-A

2.2 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานและแผนคุณภาพการบริการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีการรับทราบแผนปฏิบัติงานและแผนคุณภาพการบริการ	มีข้อ 1 และมีการให้ข้อมูลช่าวสาร	มีข้อ 2 และมีการให้คำปรึกษา หรือ	มีข้อ 3 และเข้ามามีส่วนร่วม	มีข้อ 4 และสร้างความร่วมมือและการตัดสินใจ

2.3 ระดับความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
รายงานผลล่าช้า > 1 วัน	รายงานผลล่าช้า 1 วัน	รายงานผลทันเวลาที่กำหนด	รายงานผลก่อนกำหนด 1 วัน	รายงานผลก่อนกำหนด > 1 วัน

2.4 จำนวนครั้งของการนำเสนอหรือชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสาธารณะเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.5 มีรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพทุก 6 เดือน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.6 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≤ 45 %	≥ 55 %	≥ 65 %	≥ 75 %	≥ 85 %

2.7 ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนางาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.8 ระดับความสำเร็จของการทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.9 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.10 จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีข้อร้องเรียน > 3 ครั้ง	มีข้อร้องเรียน ≤ 3 ครั้ง	มีข้อร้องเรียน ≤ 2 ครั้ง	มีข้อร้องเรียน ≤ 1 ครั้ง	ไม่มีข้อร้องเรียน

2.11 ร้อยละของผลผลิตที่เสร็จตามเวลาตามมาตรฐาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
≤ 50 %	≥ 60 %	≥ 70 %	≥ 80 %	≥ 90 %

2.12 จำนวนครั้งของความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
> 6 ครั้ง	≤ 3 ครั้ง	≤ 2 ครั้ง	≤ 1 ครั้ง	ไม่มีความผิดพลาด

2.13 จำนวนการผลิตผลงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างจำกัด ไม่รวมตัวร่วม และไม่คุ้มค่า	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า พอสมควร	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า	ผลิตผลงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าตามแผนงาน เป็นประจำ	ผลิตผลงานที่ดีโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ้มค่า และเป็นแบบอย่างที่ดี

ง 3 ระดับชำนาญงานพิเศษ

ตัวอย่างที่ 1 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านปริมาณงาน

1.1 ผลงานที่ปฏิบัติได้ตามที่ได้รับมอบหมาย

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ผลงานที่ได้มีปริมาณต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณตามเกณฑ์ขั้นต่ำ	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 10 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำอยู่ ระหว่าง 20 %	ผลงานที่ได้มีปริมาณสูง กว่าเกณฑ์ขั้นต่ำเกิน 30 %

1.2 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนางาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 โครงการ	2 โครงการ	3 โครงการ	4 โครงการ	มากกว่า 4 โครงการ

1.3 จำนวนผู้ขอรับคำปรึกษาต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

1.4 จำนวนคู่มือหรือแนวปฏิบัติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 เรื่อง	2 เรื่อง	3 เรื่อง	4 เรื่อง	มากกว่า 4 เรื่อง

1.5 จำนวนครั้งที่เข้าอบรม/ประชุมวิชาการ/สัมมนา/ศึกษาดูงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
1 ครั้ง/ปี	2 ครั้ง/ปี	3 ครั้ง/ปี	4 ครั้ง/ปี	มากกว่า 4 ครั้ง/ปี

ตัวอย่างที่ 2 ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานด้านคุณภาพ

2.1 ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบการจัดทำ แผนการปฏิบัติงาน	มีแผนการปฏิบัติงาน	ดำเนินการตามแผนการ ปฏิบัติงาน	รายงานผลการปฏิบัติงาน	ทบทวน ปรับปรุงและ พัฒนาผลการปฏิบัติงาน

2.2 จำนวนครั้งในการนำเสนอผลงานนวัตกรรมระดับคณะ/หน่วยงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.3 ระดับความสำเร็จในการประสานงานเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.4 ระดับความสำเร็จของการให้ข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องหรือสารานุชนเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.5 มีรายงานผลการปฏิบัติงานทั้งเชิงปริมาณงานและคุณภาพทุก 6 เดือน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.6 ระดับความสำเร็จในการดำเนินการจัดโครงการ/กิจกรรมการวิเคราะห์ในการพัฒนางาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.7 ระดับความสำเร็จของการทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.8 ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.9 ค่าเฉลี่ยของจำนวนวันที่สามารถแจ้งผลการให้ผู้ร้องเรียนทราบ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.10 ร้อยละของผลผลิตที่เสร็จตามเวลามาตรฐาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.11 จำนวนครั้งของความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อรอบการประเมิน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.12 ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.13 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง/งาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5
มีแผนพัฒนาตนเองโดยการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทักษะในการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	ได้เข้ารับการอบรมสัมมนาตามแผนที่กำหนด	รายงานผลการอบรมสัมมนาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพในประเด็น <ul style="list-style-type: none"> - หลักการและความเป็นมา - แนวคิด ทฤษฎีที่ได้รับ - เทคนิค วิธีการที่ได้รับ - น้ำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเองอย่างไรบ้าง - ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเองและต่อหน่วยงาน 	นำเสนอรายงานตามข้อ 3 <ul style="list-style-type: none"> - ต่อผู้บริหาร - ต่อเพื่อนร่วมงาน - ต่อหน่วยงาน - ต่อที่ประชุมของหน่วยงาน 	น้ำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนามาพัฒนางานและเกิดนวัตกรรมใหม่อย่างน้อย 1 ชิ้นงาน

2.14 จำนวนวันในการจัดทำรายงานการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุสำนักงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.15 ระดับความสำเร็จในการจัดทำรายงานประจำปีของหน่วยงาน

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.16 ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการประชุมกรรมการประจำ屆

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5

2.17 จำนวนการผลิตผลงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย				
1	2	3	4	5