



ประกาศกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประจำกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกหนังสือที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแล้วนั้น

ดังนั้น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับ ติดตาม การปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ อาศัยอำนาจตามความในหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๙ (๑) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) อธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๒) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน หรือรองอธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน หรือผู้อำนวยการระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

/ข้อ ๔ ...

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามท่ส่วนราชการกำหนด

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ใน ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการจะมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๗ กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจะจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กลุ่มบริหารงานบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ให้กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลง ที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๒) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจะแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานตามที่อธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร สำนักงาน ก.พ. อาจร่วมกับกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควร ก็ได้

ข้อ ๑๓ เพื่อให้การดำเนินการตามประกาศฉบับนี้ ในข้อ ๔ และข้อ ๖ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานจึงขอประกาศใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ดังเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

อนึ่ง บรรดาประกาศอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายไกรฤทธิ นิลคุหา)

อธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน



ประกาศกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน
เรื่อง วงเงินเลื่อนเงินเดือนและวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหาร
และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหาร สำหรับรอบการประเมินที่ 1
(1 ตุลาคม 2559 ถึง 31 มีนาคม 2560) เป็นต้นไป

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือที่ นร 1008.1/ว12 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2555 เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน กำหนดให้กรณีมีส่วนราชการมีการกักเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน นั้น

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงขอประกาศวงเงินเลื่อนเงินเดือน และวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหาร และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหาร ดังนี้

1. การกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และวงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหาร สำหรับรอบการประเมินที่ 1 (1 ตุลาคม 2559 ถึง 31 มีนาคม 2560) เป็นต้นไป ดังนี้

ส่วนที่ 1 วงเงินจัดสรรที่จะใช้เลื่อนเงินเดือน ในอัตราร้อยละ 2.97 ของเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2560 ให้ รองอธิบดี และสำนัก/ศูนย์/กอง เป็นผู้บริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ส่วนที่ 2 วงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหาร ในอัตราร้อยละ 0.03 ของเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2560 สำหรับอธิบดี เป็นผู้บริหารวงเงินที่กักไว้

2. การกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กักไว้

ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือกรณีปกติโดยใช้วงเงินที่กักไว้เพื่อการบริหาร จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความวิริยะ อุตสาหะ จนบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ และมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินนั้นๆ ไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก เมื่อรวมการเลื่อนเงินเดือนปกติกับการเลื่อนกรณีพิเศษ ต้องไม่เกินอัตราร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ

(2) เป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย หรือทุรกันดาร หรือมีความยากลำบากของการคมนาคม

(3) เป็นผู้ปฏิบัติราชการที่เป็นการสนับสนุนงานเร่งด่วน งานตามนโยบายสำคัญของหน่วยงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2560

(นายประพนธ์ วงษ์ท่าเรือ)

อธิบดีกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน



เลขที่รับ 1258
วันที่ 23 ก.ค. 61
เวลา 9.35

บันทึกข้อความ

รับทราบ
เลขที่รับ 570
วันที่ 17/ก.ค./60
เวลา 15.30 น.

กลุ่มบริหารงานบุคคล
เลขที่รับ 243
วันที่ 17/ก.ค./60
เวลา 14.46

2560

ส่วนราชการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง

โทร. 1116

ที่

วันที่

๒) กุมภาพันธ์ 2560

เรื่อง ขออนุมัติการกำหนดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเพื่อใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (วันที่ 1 ตุลาคม 2559 - 31 มีนาคม 2560) เป็นต้นไป

เรียน อพพ. ผ่าน รพพ.(ยศพงค์)

รับทราบ
เลขที่รับ 1512
วันที่ 22.1.พ.ค.60
เวลา 10.19

รับทราบ
เลขที่รับ 1203
วันที่ 22.ก.พ.60
เวลา 14.07

เรื่องเดิม

1. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
2. ประกาศ พพ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ 1 ตุลาคม 2553 ถึง 31 มีนาคม 2554 เป็นต้นไป

ข้อเท็จจริง

1. ตามเรื่องเดิม 1 และ 2 เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว พพ.ได้ดำเนินการจัดทำประกาศในเรื่องดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2554 แต่เนื่องจากในประกาศ ข้อ 5 ระบุว่า ในแต่ละรอบการประเมิน พพ.จะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 นั้น โดยเมื่อ บค.สบก.พิจารณาแล้ว ประกาศดังกล่าวไม่ได้กำหนดกลุ่มคะแนนผลการประเมินไว้เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญภายในหน่วยงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งหากมีการกำหนดเป็นมาตรฐานเดียวกันแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้นด้วยก็ได้

2. บค.สบก. ขอเสนอให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ และกำหนดคะแนนตามระดับการประเมิน เพื่อให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันทั้งกรม ดังนี้

(1)	ดีเด่น	95 - 100	คะแนน	✓
(2)	ดีมาก	85 - 94	คะแนน	✓
(3)	ดี	75 - 84	คะแนน	✓
(4)	พอใช้	60 - 74	คะแนน	✓
(5)	ต้องปรับปรุง. ต่ำกว่า 60	คะแนน	(ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)	✓

ทั้งนี้ สำหรับการกำหนดร้อยละการประเมินของแต่ละกลุ่มคะแนนผลการประเมินแต่ละระดับให้เป็นดุลยพินิจของกอง/สำนัก/ศูนย์ เช่นเดิม

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ การกำหนดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเพื่อใช้เป็นเกณฑ์
มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (วันที่ 1 ตุลาคม 2559 - 31 มีนาคม 2560) เป็นต้นไป หรือ
หากพิจารณาแล้วเห็นเป็นอื่นโปรดสั่งการ เพื่อ บค.สบก. จะได้แจ้งเวียนกอง/สำนัก/ศูนย์ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

กพ

(นางสาวราตรี ไขศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

เห็นชอบตามที่เสนอ
ณ : หอ บค. ๑๕๗๖

๑๕๗๖ ๑๖

๒๒ ๑๕๖๐

อนุมัติตามเสนอ

๒๓

อพพ.
๒๓ ๑๖๖๐

รท.ผบค. (สาธิต) วันที่ 17 ๑.๖.๖๐
(นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ)
หัวหน้างาน (ศุภกร) วันที่
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ)
ผู้ปฏิบัติ/พิมพ์ (อรรณพ) วันที่ 17 ๑.๖.๖๐
(เจ้าพนักงานธุรการ ส4)

เรียน
เพื่อโปรดดำเนินการต่อไป
.....
๒๔ ๑๖๖๐

๑๖๖๐ ๑๖๖๐
๑๖๖๐ ๑๖๖๐



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ _____ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง โทร. 1414

ที่ _____ วันที่ ๕ พฤษภาคม 2555

เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552

เรียน อพพ. ผ่าน รพพ.(ทวารัฐ)

เรื่องเดิม

1. บันทึกด่วนที่สุด ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2544 เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. 2544
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551
3. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552
4. หนังสือด่วนที่สุดกระทรวงการคลัง ที่ กค 0530.3/ว61 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2544 เรื่อง ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2544

ข้อเท็จจริง

1. ตามเรื่องเดิม 2 และ 3 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 กำหนดหลักเกณฑ์การลาตามข้อ 8 (8) และ (9) ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สรุปได้โดยประเด็น จำนวนครั้งของการลาและการมาสาย ต้องไม่เกินจำนวนครั้งที่อธิบดีกำหนด
2. ตามเรื่องเดิม 1 อดีต อพพ.(ศิริพร) เคยกำหนดให้ใช้การลา(ป่วย-กิจ) ไม่เกิน 12 ครั้งและสายไม่เกิน 18 ครั้ง ต่อรอบการประเมิน 6 เดือน (พ.ร.บ.ข้าราชการ 2535)
3. เพื่อให้เป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติเดิมและอดีต อพพ.เคยเห็นชอบไว้และหลักเกณฑ์ตามเรื่องเดิมเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งของการลา จำนวนครั้งของการมาสาย และจำนวนวันลา ดังนี้
 - 3.1 การลาป่วย - กิจ
ครั้งปีแรก ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 31 มีนาคม ลาได้ไม่เกิน 23 วันหรือไม่เกิน 12 ครั้ง
ครั้งปีหลัง ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน-30 กันยายน ลาได้ไม่เกิน 23 วันหรือไม่เกิน 12 ครั้ง
 - 3.2 การมาปฏิบัติราชการสาย
ครั้งปีแรก ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม-31 มีนาคม สายได้ไม่เกิน 18 ครั้ง
ครั้งปีหลัง ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน-30 กันยายน สายได้ไม่เกิน 18 ครั้ง
4. ตามเรื่องเดิม 4 ให้ใช้ตามข้าราชการโดยอนุโลม จึงเห็นควรให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อเท็จจริง 3 มาใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำด้วย

/ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบตามเสนอ บค.สบก. จะได้เวียนหน่วยงาน
ต่างๆในสังกัดเพื่อทราบและถือปฏิบัติ ทั้งข้าราชการและลูกจ้างประจำ

(นายวรเทพ ยอดดี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

รก.ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ผบค..... วันที่ ๕/พ.ค./2555

ผู้ปฏิบัติ/เจ้าหน้าที่พิมพ์/ทาน..... วันที่ 4/ พ.ค./2555

อนุมัติตามเสนอ

๑๐๑๓๓
๑๐๖/๑๐๔๔ จีอีพีพี

๑๑/๓๓ ๕๕

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๕,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ซึ่ง กพ. ได้มีการกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งงานไว้ดังต่อไปนี้

ระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามตำแหน่งงาน

สมรรถนะ	ทั่วไป			วิชาการ					อำนาจการ		บริหาร	
	แผนปฏิบัติการ	แผนกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	แผนกลยุทธ์	กลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	แผนกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	แผนกลยุทธ์	แผนปฏิบัติการ	แผนกลยุทธ์
Core Competency												
1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	1	1	2	1	2	3	4	5	3	4	5	5
2 บริการที่ดี (Service Mind)	1	1	2	1	2	3	4	5	3	4	5	5
3 การสั่งสมความรู้เชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)	1	1	2	1	2	3	4	5	3	4	5	5
4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)	1	1	2	1	2	3	4	5	3	4	5	5
5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	1	1	2	1	2	3	4	5	3	4	5	5
Managerial Competency												
1 สภาวะผู้นำ (Leadership)									1	2	3	4
2 วิสัยทัศน์ (Visioning)								3	1	2	3	4
3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)								3	1	2	3	4
4 ศึกษาเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)								3	1	2	3	4
5 การควบคุมตนเอง (Self Control)									1	2	3	4
6 การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)									1	2	3	4
Functional Competency												
	1	1	2	1	2	3	4	5	3	4	5	5