



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๒๘๓ ๓๓๑๙ โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๖๑๑๕

ที่ คค ๐๒๐๖/ว ๒๖๘๕

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัด คค.

ตามประกาศกระทรวงคมนาคม ณ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕ กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ ตามที่กำหนดท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมเป็นผู้ประเมิน ปลัดกระทรวงคมนาคมเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นในแบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการดำเนินการ (แบบ รส. ๑) เพื่อประกอบการประเมินของผู้รับการประเมิน เสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมพิจารณาประเมินพร้อมบริหารวงเงินกำหนดร้อยละที่ให้เลื่อนเงินเดือน ก่อนปลัดกระทรวงคมนาคมเป็นผู้ส่งเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เป็นต้นมา ซึ่งมีองค์ประกอบการประเมิน ๒ มิติ ดังนี้

๑. มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ตัวชี้วัด) ๗๐% แบ่งเป็น ๒ ส่วน

๑.๑ ส่วน ก นโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำ (Function) เป็นตัวชี้วัดของส่วนราชการที่โต้ตอบไว้กับสำนักงาน ก.พ.ร. ใช้ข้อมูลผลการประเมินของส่วนราชการประจำปีจากระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการ (e-SAR) ของสำนักงาน ก.พ.ร. (น้ำหนัก ๔๕%) ซึ่งผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือนกำหนดให้รายงานผ่านระบบภายในวันที่ ๑๕ เมษายน นำข้อมูลที่ได้จากระบบ e-SAR บันทึกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ผบ. ๑) และบันทึกผลงานที่สำคัญในรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จฯ (แบบ รส. ๑)

๑.๓ ส่วน ข วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกรวมหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) “ระดับความสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖” (น้ำหนัก ๒๕%) ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนคิดจากผลการดำเนินงานเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุนสำหรับรอบ ๖ เดือน ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้ (รายละเอียดตัวชี้วัดดังแนบ)

| ระดับ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| ผลเบิกจ่ายไม่น้อยกว่า | ๑๓% | ๑๘% | ๒๓% | ๓๙% | ๔๒% |

๒. มิติด้านสมรรถนะ ๓๐% ประเมินผลโดยสังเกตพฤติกรรมที่คาดหวังแต่ละสมรรถนะซึ่งมีคำอธิบายแต่ละหัวข้อสมรรถนะและตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวังท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ โดยพิจารณาจากข้อมูลพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจนและโดดเด่นของแต่ละราย และข้อมูลในแบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จฯ (แบบ รส. ๑) โดยประเมินสมรรถนะตามที่คาดหวังว่าอยู่ในระดับใดจาก ๕ ระดับ ๑ - ๕ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และ มากที่สุด ที่กำหนดไว้ ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๒.๑ การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)

๒.๒ การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)

๒.๓ การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)

๒.๔ การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics)

บัดนี้ ถึงรอบ ...

บัดนี้ ถึงรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ จึงขอให้ท่านดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ (แบบ ผบ. ๑) พร้อมแนบเอกสารผลการประเมินส่วนราชการประจำปีที่มีพิกัดระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. (e-Sar) และผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดส่วนที่ ๑.๒ “ระดับความสำเร็จในการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖” ผลการดำเนินงานเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุนสำหรับรอบ ๖ เดือน

๒. แบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการดำเนินการ (แบบ รส. ๑) พร้อมแนบเอกสารสรุปผลการดำเนินงานโดยย่อ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการจัดส่งแบบประเมินฯ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องข้างต้น สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้กระทรวงคมนาคม ภายในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการต่อไปด้วย



(นายชยธรรม์ พรหมศร)

ปลัดกระทรวงคมนาคม

| ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ | | |
|---|---|---|
| น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๕ | หน่วยนับ : ร้อยละ | เป้าหมาย : ระดับ ๕ |
| ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้าส่วนราชการ โทรศัพท์ : | | ผู้จัดเก็บข้อมูล : ผู้รับการประเมิน โทรศัพท์ : |
| คำอธิบาย : การประเมินผลการเบิกจ่ายรายจ่ายลงทุนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของส่วนราชการในสังกัด กระทรวงคมนาคม ในรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่รัฐบาลและกระทรวงคมนาคมกำหนด | | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : รอบการประเมิน ๖ เดือน ผลการดำเนินงานเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ | | |
| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน | |
| ระดับ ๑ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๓ | |
| ระดับ ๒ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๘ | |
| ระดับ ๓ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๓ | |
| ระดับ ๔ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๙ | |
| ระดับ ๕ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๒ | |
| เกณฑ์การให้คะแนน : รอบประเมิน ๑๒ เดือน ผลการดำเนินงานเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ช่วงระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖ | | |
| ระดับคะแนน | เกณฑ์การให้คะแนน | |
| ระดับ ๑ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๖ | |
| ระดับ ๒ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๕ | |
| ระดับ ๓ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ | |
| ระดับ ๔ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ | |
| ระดับ ๕ | เบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ | |



ประกาศกระทรวงคมนาคม

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงคมนาคม

ตามที่กระทรวงคมนาคมได้มีประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการประเภทบริหารระดับสูง ปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในสังกัด สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เป็นต้นมา นั้น

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการในรูปแบบใหม่เพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมินส่วนราชการกับระบบการประเมินผู้บริหาร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น จึงให้ยกเลิกประกาศกระทรวงคมนาคม ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ ตำแหน่งปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในสังกัดกระทรวงคมนาคม ตามที่กำหนดท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ คำนวนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนรอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายชยธรรม์ พรหมศร)

ปลัดกระทรวงคมนาคม



ที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม จังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ
 ๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการและคำอธิบายแบบประเมินฯ
 ๓. แบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการดำเนินการ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้กระทรวง กรม และจังหวัดทราบและถือปฏิบัติ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

โดยที่คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ เพื่อเชื่อมโยงระบบการประเมินส่วนราชการกับระบบการประเมินผู้บริหารให้สอดคล้องกันและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน โดยให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการประเมินดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนั้น ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเฉพาะในส่วนของหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

กองพัฒนาสมรรถนะเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๖๗๘ ๖๖๘๓



สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๔/ว ๑ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕)

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า และผู้ว่าราชการจังหวัด ที่มีผลการประเมินส่วนราชการประจำปีของสำนักงาน ก.พ.ร.

ข้อ ๓ ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ ได้แก่

(๑) นายกรัฐมนตรีสำหรับสำนักนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าหรือส่วนราชการรูปแบบเฉพาะที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงที่อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า ส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่า ส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี และจังหวัด

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมิน ๒ มิติ ได้แก่ มิติด้านผลสัมฤทธิ์ และมิติ ด้านสมรรถนะ

(๑) มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) มีค่าน้ำหนักการประเมินร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วย ๒ มิติย่อย ได้แก่

(๑.๑) การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำของส่วนราชการ (Function) คือ ภารกิจที่เป็นวาระสำคัญของรัฐบาลหรือภารกิจที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ และการดำเนินการตามภารกิจหลักของส่วนราชการ และภารกิจในการพัฒนาองค์การ มีค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐ ถึง ๗๐ โดยใช้ตัวชี้วัด จำนวนตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผลการประเมินส่วนราชการ ประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด

(๑.๒) การดำเนินการในวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกลมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานในกรณีที่ได้รับการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติมเป็นพิเศษ จากนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีเจ้าสังกัดระหว่างรอบการประเมิน ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๑ ตัว มีค่าน้ำหนักไม่เกินร้อยละ ๓๐ ซึ่งผู้รับการประเมินต้องตกลงร่วมกับผู้ประเมิน อย่างไรก็ตาม หากไม่มีตัวชี้วัด ในมิตินี้สามารถเกลี้ยค่าน้ำหนักไปยังตัวชี้วัดในมิติการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและภารกิจประจำ ของส่วนราชการตาม (๑.๑) ได้

(๒) มิติด้านสมรรถนะ (Competency) มีค่าน้ำหนักการประเมินร้อยละ ๓๐ โดยมี ค่าน้ำหนักแต่ละสมรรถนะเท่ากัน ประกอบด้วยสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหาร ๔ ด้าน ได้แก่ การสื่อสารและ การสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future) และการรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics)

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้รับการประเมิน ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ระหว่างรอบการประเมินและเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินรายงาน ผลการดำเนินงานในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำ ของส่วนราชการ (Function) ตามตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการประจำปีที่ทำความตกลงไว้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนด ลงในระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร.

(๒) ในกรณีที่มีการดำเนินการในวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกลมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) ให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินร่วมกันพิจารณากำหนดตัวชี้วัดและค่าน้ำหนัก ของวาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกลมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) นั้น

(๓) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ (แบบ ผบ. ๑) โดยในมิติด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำของส่วนราชการ (Function) ให้ใช้ ข้อมูลผลการประเมินส่วนราชการประจำปีจากระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. และจัดทำรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการดำเนินการตามแบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ ความสำเร็จของการดำเนินการ (แบบ รส. ๑) แล้วส่งให้ผู้ประเมิน ทั้งนี้ ในกรณีการประเมินหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรมหรือเทียบเท่าซึ่งสังกัดกระทรวงและผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและ ความเห็นในแบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อประกอบการประเมินของ ผู้ประเมินด้วย

(๔) ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารของส่วนราชการและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ

(๕) การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน โดยส่วนราชการ ต้องจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของ ส่วนราชการและแบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการดำเนินการฉบับจริง ให้จัดเก็บไว้ในแฟ้ม ประวัติข้าราชการ

ข้อ ๗ ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้จัดกลุ่มตามช่วงคะแนนประเมิน ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดี มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๗๕.๐๐ ถึง ๘๙.๙๙
- (๓) ระดับพอใช้ มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๖๐.๐๐ ถึง ๗๔.๙๙

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้นี้ ให้รายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อ ก.พ. เพื่อขอให้ ก.พ. พิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

รอบการประเมินที่ ๑ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

แบบ ผบ. ๑

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง

กรม/จังหวัด กระทรวง

ส่วนที่ ๑ การประเมินตามมิติ (รายละเอียดผลการดำเนินงานมิติด้านผลสัมฤทธิ์ปรากฏตามเอกสารแนบ^๑)

| มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) | | |
|---|----------------------|-------|
| ก. นโยบายของรัฐบาล (Agenda) และภารกิจประจำ (Function) | น้ำหนัก ^๒ | คะแนน |
| ตัวชี้วัด ก.๑ : | % | |
| ตัวชี้วัด ก.๒ : | % | |
| ตัวชี้วัด ก.๓ : | % | |
| ตัวชี้วัด ก.๔ : | % | |
| ตัวชี้วัด ก.๕ : | % | |
| ตัวชี้วัด ก.๖ : | % | |
| ตัวชี้วัด ก.๗ : | % | |
| คะแนนรวม ก. | | |
| คะแนนรวม ก. ที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว (ร้อยละ) ^๓ | | |
| ข. วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกระบุหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) | คะแนน | |
| ตัวชี้วัด : (ไม่เกิน ๑ ตัว) | ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ | |
| คะแนน ข. ที่ถ่วงน้ำหนักแล้ว (ร้อยละ) ^๓ | | |
| รวมคะแนนมิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ร้อยละ ๗๐) | | |
| มิติด้านสมรรถนะ (Competency) | | |
| ค. รายการสมรรถนะ | คะแนน | |
| การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement) | ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ | |
| การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) | ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ | |
| การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future) | ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ | |
| การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics) | ๑ ๒ ๓ ๔ ๕ | |
| รวมคะแนนมิติด้านสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) | | |

^๑ เอกสารแนบ ได้แก่ ผลการประเมินส่วนราชการประจำปีของสำนักงาน ก.พ.ร. และผลการดำเนินการในส่วน ข. โดยสังเขป (ถ้ามี)

^๒ คำนวณน้ำหนักตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการประจำปีจากสำนักงาน ก.พ.ร.

^๓ ร้อยละที่สามารถกำหนดได้ในส่วน ก. คือ ร้อยละ ๔๐ - ๗๐ และส่วน ข. คือ ร้อยละ ๐ - ๓๐ โดยคะแนนส่วน ก. และ ข. รวมกันเท่ากับร้อยละ ๗๐

ส่วนที่ ๒ สรุปผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (วิธีการคำนวณคะแนนตามคำอธิบายแบบประเมินฯ)

| มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (ร้อยละ ๗๐) | มิติด้านสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) | รวม (ร้อยละ ๑๐๐) |
|--------------------------------|-----------------------------|------------------|
| | | |

ระดับผลการประเมิน ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป) ดี (ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๘๙.๙๙) พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๗๔.๙๙)

ความเห็นผู้ประเมิน:

ลงนามผู้ประเมิน.....
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

รับทราบผลการประเมิน

ลงนามผู้รับการประเมิน.....
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่

คำอธิบายแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้บริหารของส่วนราชการ

ส่วนที่ ๑ มิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance)

การประเมินมิติด้านผลสัมฤทธิ์ (Performance) คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วย ๒ ส่วน มีรายละเอียดและแนวทางการประเมิน ดังนี้

(๑) นโยบายของรัฐบาล (Agenda) (ตัวชี้วัดตามแผนปฏิรูปฯ ยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายของรัฐบาล) และภารกิจประจำ (Function) ผู้ประเมินไม่ต้องให้คะแนนประเมินในส่วนนี้ แต่จะใช้ข้อมูลผลการประเมินส่วนราชการประจำปีจากระบบการรายงานผลการประเมินส่วนราชการ (e-SAR) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ในรอบ ๖ เดือน /๑๒ เดือน

(๒) วาระเร่งด่วนหรือภารกิจที่ถูกมอบหมายเป็นพิเศษ (Urgency/assigned Tasks) โดยประเด็นการประเมินนี้ ผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องตกลงตัวชี้วัดและค่าน้ำหนักกับผู้ประเมิน ไม่เกิน ๑ ตัวชี้วัด ซึ่งผู้ประเมินจะประเมินคะแนนตามผลสัมฤทธิ์ที่ผู้ประเมินสังเกตเห็น รายละเอียดของตัวชี้วัดจะปรากฏตามเอกสารแนบ เพื่อให้ผู้ประเมินเห็นผลการดำเนินการอย่างมีหลักฐานสนับสนุน และผู้ประเมินจะทำการประเมินโดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

| ระดับ | ความหมาย |
|-------|--|
| ๑ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับน้อยที่สุด |
| ๒ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับน้อย |
| ๓ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับปานกลาง |
| ๔ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับมาก |
| ๕ | ผู้รับการประเมินดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายที่ตกลงไว้ในระดับมากที่สุด |

ส่วนที่ ๒ มิติด้านสมรรถนะ (Competency)

การประเมินมิติด้านสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ มีรายละเอียดและแนวทางการประเมิน ดังนี้

(๑) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน (Communication & Engagement)

นิยาม: สื่อสาร ประสานงาน เพื่อถ่ายทอดเป้าหมาย แนวทางการทำงาน ส่งผลให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความผูกพัน แรงสนับสนุน และร่วมมือร่วมใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

ตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวัง:

- สื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรและสังคมตระหนักถึงบทบาทและการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ
- เปิดใจรับฟังและสนับสนุนการมีส่วนร่วม ทั้งบุคลากรภายในและภาคส่วนอื่นในสังคม
- สื่อสารและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถอธิบายเหตุผลของการกระทำของตนได้ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- สร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขทำให้เกิดความร่วมมือและการบูรณาการภายในองค์กร
- ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง

(๒) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development)

นิยาม : เรียนรู้และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและเป็นที่ยอมรับของสังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวัง :

- ประเมินและวางแนวทางการพัฒนาตนเอง พร้อมรับข้อเสนอแนะเพื่อเรียนรู้และพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญและความเป็นมืออาชีพ
- ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายในองค์กรทุกระดับ
- วางแผนการสืบทอดตำแหน่งที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกระดับในองค์กร
- ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

(๓) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต (Transformation to the Future)

นิยาม : มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทาง นโยบาย เป้าหมาย แผนการดำเนินงานขององค์กร และคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต พร้อมทั้งขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้วยภารกิจหรืองานบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการใช้ข้อมูลเชิงลึกและเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวัง :

- กำหนดทิศทางและเป้าหมายการทำงานระยะสั้นและสร้างกลยุทธ์องค์กรระยะยาวที่ชัดเจน โดยเน้นที่การเพิ่มคุณค่าของภารกิจ และการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและยั่งยืน
- คาดการณ์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อเปรียบเทียบตำแหน่งขององค์กร (Position) และขับเคลื่อนเป้าหมายผ่านกลยุทธ์ที่เหมาะสมและการใช้ข้อมูลเชิงลึก (Insight) อย่างเป็นระบบ เพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการเชิงรุกเพื่อริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมให้เกิดขึ้นในภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม และลดความซับซ้อนของกระบวนการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้ความคล่องตัว (Agile) สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(๔) การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม (Disciplines, Moral & Ethics)

นิยาม : รักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ด้วยการบริหารงาน ประพฤติปฏิบัติตน พร้อมทั้งส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของการทำงานบนฐานของวินัย คุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับได้ของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชน รวมถึงมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อบทบาทภาระหน้าที่ที่มีต่อสาธารณชน โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการบริหารราชการ

ตัวอย่างพฤติกรรมที่คาดหวัง :

- ตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานและส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน
- วางระบบการกำกับดูแลภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรยึดถือหลักความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสทั้งในเชิงระบบ วัฒนธรรม และความรับผิดชอบ รวมทั้งประพฤติตนตามแบบอย่างของข้าราชการที่สังคมคาดหวัง
- มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ใส่ใจและตอบสนองต่อปัญหาสาธารณะ

โดยในส่วนนี้ ผู้ประเมินจะประเมินว่าผู้รับการประเมินมีสมรรถนะสอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดไว้ มากน้อยเพียงใด ผู้ประเมินจะทำการประเมินโดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

| ระดับ | ความหมาย |
|-------|--|
| ๑ | ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวน้อยที่สุด แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่าที่คาดหวังมาก |
| ๒ | ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวน้อย แสดงพฤติกรรมได้น้อยกว่าที่คาดหวัง |
| ๓ | ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวปานกลาง แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวัง |
| ๔ | ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวมาก แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังด้วยความคงเส้นคงวาและไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด |
| ๕ | ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะดังกล่าวมากที่สุด แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังอย่างเด่นชัดจนถือได้ว่าเป็นจุดแข็ง |

หมายเหตุ : กรณีการประเมินหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าซึ่งสังกัดกระทรวง และผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ปลัดกระทรวงเจ้าสังกัด เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นในแบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการดำเนินการ เพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินด้วย

วิธีการคำนวณคะแนน

$$\text{คะแนนมิติด้านผลสัมฤทธิ์} = \frac{\text{คะแนนรวม ก.} \times (\text{น้ำหนัก } ๔๐ \text{ ถึง } ๗๐)}{๑๐๐} + \frac{\text{คะแนน ข.} \times (\text{น้ำหนัก } ๐ \text{ ถึง } ๓๐)}{๕}$$

$$\text{คะแนนมิติด้านสมรรถนะ} = \frac{\text{คะแนนรวม ค.} \times (\text{น้ำหนัก } ๓๐)}{๒๐}$$

$$\text{คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ} = \text{คะแนนมิติด้านผลสัมฤทธิ์} + \text{คะแนนมิติด้านสมรรถนะ}$$

แบบรายงานสรุปความก้าวหน้า/ความสำเร็จของการดำเนินการ

รอบการประเมินที่ ๑ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

ชื่อผู้รับการประเมิน ตำแหน่ง

กรม/จังหวัด กระทรวง

ผลงาน/ความสำเร็จที่สำคัญ^๑

.....

.....

.....

.....

.....

สมรรถนะ/พฤติกรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงาน^๒

.....

.....

.....

.....

.....

ลงนามผู้รับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

ความเห็นของปลัดกระทรวงเจ้าสังกัด^๓ (ถ้ามี)

เห็นด้วยกับรายงานสรุปฯ

ความเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงนามผู้ให้ข้อมูลและความเห็น

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

^๑ ขอให้อธิบายผลงานหรือความสำเร็จที่สำคัญที่ได้ดำเนินการในรอบการประเมินที่ผ่านมาพอสังเขป เช่น งานที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดการประเมินส่วนราชการ งานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล หรืองานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เป็นต้น โดยอาจระบุงาน/โครงการสำคัญที่ได้ริเริ่ม หรือมีส่วนร่วมและผลลัพธ์ที่ได้ทำงานสำเร็จ

^๒ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหาร ได้แก่ ๑) การสื่อสารและการสร้างความผูกพัน ๒) การเรียนรู้และพัฒนา ๓) การปฏิรูป/ปรับเปลี่ยนราชการสู่อนาคต และ ๔) การรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ขอให้ระบุพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างชัดเจนและโดดเด่น โดยอาจอธิบายเหตุการณ์ประกอบพอสังเขป

^๓ เฉพาะกรณีการประเมินหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือเทียบเท่าซึ่งสังกัดกระทรวง และผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ปลัดกระทรวงเจ้าสังกัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น