



ประกาศกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังนั้น กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรมนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

๒. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

๒.๑ อธิบดี สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๒ รองอธิบดี สำหรับผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ ในกำกับดูแล

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม ๒.๑ , ๒.๒ หรือ ๒.๓ แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นผู้ประเมินผลแล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๓. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

กรณี	สัดส่วนน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบการประเมิน
๑. ข้าราชการที่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐
๒. ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน	- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐ - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ

๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล ที่ข้าราชการแต่ละรายได้มีการตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาในรอบการประเมิน ในด้านปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนดและความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากร การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงาน ต้องอ้างอิงกับงานที่รับผิดชอบใน ๓ ลักษณะ คือ

๔.๑.๑ งานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ (งานตามยุทธศาสตร์)

๔.๑.๒ งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของส่วนราชการหรือตำแหน่งงานของ ผู้รับการประเมินที่ไม่ปรากฏตามข้อ ๔.๑.๑ (งานตามภารกิจ)

๔.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการหรือของ ผู้รับการประเมิน

ผู้ปฏิบัติงานอาจมีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมเพียงหนึ่งลักษณะงานข้างต้น หรือทั้ง ๓ ลักษณะงาน ก็ได้ ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

๔.๒ การประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยให้ประเมินจาก สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๔.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๔.๒.๒ บริการที่ดี

๔.๒.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๔.๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

๔.๒.๕ การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ ให้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละด้าน ดังนี้

ประเภท	ระดับ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง				
		การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม
อำนาจการ	สูง	๔	๔	๔	๔	๔
	ต้น	๓	๓	๓	๓	๓
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	๔	๔	๔	๔	๔
	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๓	๓	๓
	ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	๒
	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑
ทั่วไป	อาวุโส	๒	๒	๒	๒	๒
	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑
	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)
สมรรถนะหลัก	
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐
๒. บริการที่ดี	๒๐
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๒๐
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	๒๐
๕. การทำงานเป็นทีม	๒๐
รวม	๑๐๐

๕. ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาแบ่งกลุ่มผลคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับดีเด่น	คะแนนประเมินร้อยละ	๙๐ - ๑๐๐	คะแนน
ระดับดีมาก	คะแนนประเมินร้อยละ	๗๕ - ๘๙.๙๙	คะแนน
ระดับดี	คะแนนประเมินร้อยละ	๖๐ - ๗๔.๙๙	คะแนน
ระดับพอใช้	คะแนนประเมินร้อยละ	๖๐ - ๖๙.๙๙	คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ	๖๐	คะแนน

สำหรับอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนจะประกาศให้ทราบก่อนหรือพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบ

๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ตามแนบท้ายประกาศนี้

๖.๑ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖.๒ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๓ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๗. สำหรับการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินนั้น แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการไว้ที่ สำนัก/กอง/ศูนย์ ที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมินและจัดส่งต้นฉบับให้กับสำนักงานเลขาธิการกรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม เพื่อจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

๘. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้นและอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

๙. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

๙.๑ ก่อนรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมินให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๙.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณา ถ้อยทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการ กำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรมส่งเสริมอุตสาหกรรมกำหนด

๙.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้มีการลงนามไว้ ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๙.๔ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกัน ทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็น ในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๙.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการ ในหน่วยงานอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๙.๖ ให้กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผล การปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและ สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๙.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๒.๓) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนให้กลุ่ม บริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม

๑๐. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายณัฐพล รังสิตพล)
อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม