



บันทึกข้อความ

อธิบดี
เลขที่ ๓๓๔
วันที่ 10 มี.ค. 2553
1600น

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบำเหน็จความชอบและข้อมูลบุคคล โทร. ๐ ๒๒๔๗ ๖๖๐๔, ๔๐๔, ๔๑๑

ที่ รง ๐๔๑๕/ ๐๔๒๐

วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๓

เรื่อง แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนกรณีมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่
รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน

เรียน อธิบดี

๑. ต้นเรื่อง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารผลการปฏิบัติราชการโดยพิจารณาจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) จะต้องร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และค่านำหนักของผลงานและสมรรถนะมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน ซึ่งเมื่อครบรอบการประเมินให้นำผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นจริงตามตัวชี้วัดนั้นๆ มาพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ และประเมินสมรรถนะตามน้ำหนักที่ได้กำหนดไว้มาคิดเป็นคะแนนสรุปผลการประเมิน รวมไปถึงการบันทึกตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

๒. ข้อเท็จจริง

ระหว่างรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓) กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้มีคำสั่งแต่งตั้ง ย้าย ข้าราชการ ซึ่งเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

๓. แนวปฏิบัติ

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้แนวทางการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรณีเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๕ กรณี ดังนี้ (เอกสารแนบ)

กรณีที่ ๑ ตัดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเดิมทั้งหมดออกไปและนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่ทั้งหมดมาแทน

กรณีที่ ๒ คงตัวชี้วัดเดิมไว้ทั้งหมด แต่ปรับเปลี่ยนค่าเป้าหมายให้สูงขึ้นหรือต่ำลง

กรณีที่ ๓ ตัดตัวชี้วัดบางตัวออกไป โดยที่ไม่มีการเพิ่มตัวใหม่เข้ามา

กรณีที่ ๔ ตัดตัวชี้วัดบางตัวออกไป แล้วเพิ่มตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่เข้ามา

กรณีที่ ๕ คงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเดิมไว้ทั้งหมด และเพิ่มตัวชี้วัดบางตัวพร้อมค่าเป้าหมายใหม่เข้ามา

/ ๔.ชื่อรายงาน...

๔. ข้อรายงาน

กองการเจ้าหน้าที่ได้หารือกับเจ้าหน้าที่จากสำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. ในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน สรุปคำแนะนำได้ดังนี้

๔.๑ ให้เลือกใช้แนวทางของสำนักงาน ก.พ. ในการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมในแต่ละกรณีตามข้อ ๒ ทั้งนี้ให้ส่วนราชการเป็นผู้บริหารจัดการ โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและยุติธรรมเป็นหลัก

๔.๒ ให้แบ่งการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับกรณีผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เป็น ๒ ส่วน คือ

(๑) การประเมิน ให้หน่วยงานต้นสังกัดเดิมของข้าราชการผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย) และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ที่ได้กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินก่อน จากนั้นให้หน่วยงานต้นสังกัดใหม่กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามระยะเวลาที่เหลือและทำการประเมินตามสิ่งที่ได้กำหนดใหม่นั้น โดยให้ส่วนราชการคำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสและยุติธรรมในการกำหนดน้ำหนักของผลการปฏิบัติงานทั้งสองสังกัด

(๒) ผลการประเมินและการเลื่อนเงินเดือน ให้ส่วนราชการบริหารเงินเพื่อการเลื่อนเงินเดือนให้กับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานจริง ตามรอบการประเมินที่ ๑ (๑ มีนาคม) และรอบการประเมินที่ ๒ (๑ กันยายน)

๕. ข้อพิจารณา

กองการเจ้าหน้าที่พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตามแนวปฏิบัติและคำแนะนำของสำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรกำหนดแนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ ใช้แนวทางตามกรณีที่ ๕ ของสำนักงาน ก.พ. คือ ให้คงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเดิมไว้ทั้งหมด และเพิ่มตัวชี้วัดบางตัวพร้อมค่าเป้าหมายใหม่

๕.๒ ให้ประเมินจากหน่วยงานทั้ง ๒ หน่วยงาน และใช้เอกสารแบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินสมรรถนะ จำนวน ๒ ชุด โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดเดิมของข้าราชการผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบทำการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย) และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ที่ได้กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินก่อน จากนั้นให้หน่วยงาน

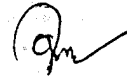
ต้นสังกัดใหม่กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายใหม่เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินพฤติกรรม
การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามระยะเวลาที่เหลือและทำการประเมินตามสิ่งที่ได้กำหนดใหม่นั้น

๕.๓ ให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะในรูปแบบของ
เอกสารเป็นหลัก โดยไม่ต้องบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลเข้าระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

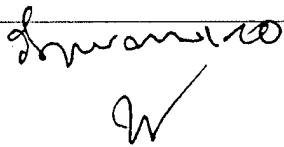
๕.๔ กำหนดน้ำหนักผลคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (การปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด
ค่าเป้าหมาย) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ตามจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากจำนวน
วันของการทำงานในรอบ ๑ เดือน เกิน ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน

๕.๕ ให้เลื่อนเงินเดือนกับหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่
๑ มีนาคม (ตามรอบการประเมินที่ ๑) และวันที่ ๑ กันยายน (ตามรอบการประเมินที่ ๒) โดยให้นำผลการ
ประเมินจากทั้ง ๒ หน่วยงานมาประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ



(นางจริยาพร สุวรรณมงคล)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นายนคร ศิลปอาชา)
อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

๓๐ มิ.ค. ๒๕๕๓