



ประกาศสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา
แต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร
๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการ
ประเมิน นั้น

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ เป็นไป
ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือนสามัญในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้
ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตาม
ปีงบประมาณ ดังนี้

(๑) รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง
๓๑ มีนาคม

(๒) รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง
๓๐ กันยายน

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสภาความมั่นคง-
แห่งชาติ ได้แก่

(๑) เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ หรือรองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ
ที่ได้รับมอบหมาย สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง และกลุ่มงาน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กอง หรือกลุ่มงาน รวมทั้ง ฝ่ายอำนวยการฯ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม ๑) หรือ ๒) แล้วแต่กรณี โดยมีการมอบหมายผู้ประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร

ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินเกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมยิ่งขึ้น อาจกำหนดให้มีผู้ประเมินเพิ่มเติมได้

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน (ตามแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน) ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ประเมินพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. และ สมช. กำหนด ดังนี้

สมรรถนะหลัก (ทุกตำแหน่งประเภท)

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การบริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะทางการบริหาร

(ตำแหน่งประเภทบริหาร, ตำแหน่งประเภทอำนวยการ)

- ๑) สภาวะผู้นำ
- ๒) วิสัยทัศน์
- ๓) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ
- ๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- ๕) การควบคุมตนเอง
- ๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน

สมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ

สายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน)

- ๑) ทักษะการคิดค้นด้านความมั่นคง
- ๒) การเป็นที่ปรึกษาที่ดีเลิศ
- ๓) การเปลี่ยนรูปความคิดเป็นการสื่อสาร

สมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานอื่น และตำแหน่งประเภททั่วไป)

- ๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- ๓) การสร้างสัมพันธภาพ

(๓) กรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ กลุ่มคะแนนผลการประเมิน สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติกำหนดให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- (๑) ดีเด่น
- (๒) ดีมาก
- (๓) ดี
- (๔) พอใช้
- (๕) ต้องปรับปรุง

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินโดยใช้เกณฑ์การลาและการมาสาย ตามเอกสารแนบท้ายประกาศประกอบการพิจารณา

ข้อ ๖ กำหนดโควตาจำนวนผู้ได้รับการประเมินผลงานในระดับดีเด่น ของแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน ให้มีจำนวนไม่เกิน ๓๕ % ของจำนวนข้าราชการในสังกัด โดยเศษของทศนิยมถ้าเกิน ๐.๕ ให้ปัดเศษขึ้นเป็นจำนวนเต็ม กรณีมีข้าราชการในสังกัดจำนวนน้อย คำนวณโควตาแล้วได้ไม่ถึง ๑ คน ให้มีโควตาในระดับดีเด่นปีเว้นปี

ข้อ ๗ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน

(๑) กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และประเมินตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๒) เมื่อผู้รับการประเมินย้ายตำแหน่ง หรือย้ายจากหน่วย ซึ่งการย้ายทำให้เปลี่ยนผู้บังคับบัญชาโดยตรง ให้หน่วยต้นสังกัดเดิมทำการประเมินเฉพาะห้วงเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยต้นสังกัดเดิม และเสนอรายงานผลการประเมินให้หน่วยต้นสังกัดใหม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินสำหรับห้วงเวลาที่เหลือในวงรอบการประเมิน

ข้อ ๘ ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้รับการประเมิน ลงนามร่วมกันในแบบสรุปประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ แล้วให้ส่งแบบประเมินดังกล่าวไปยังกลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ ๙ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินต้องให้คำปรึกษาแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้เมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ต้องร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

ข้อ ๑๐ ในระหว่างปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด หากมีเหตุต้องปรับปรุงตัวชี้วัดบุคคล เช่น การโอน หรือการย้าย หรือการได้รับมอบหมายภารกิจพิเศษ หรือเหตุอื่นใด ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน ดำเนินการทบทวนตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน หรือปรับสัดส่วนการปฏิบัติราชการในระหว่างรอบการประเมิน

ข้อ ๑๑ ผู้ประเมินจะต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล พร้อมให้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

ข้อ ๑๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๓ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วย รองเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติที่รับผิดชอบด้าน

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธาน และข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ เป็นเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นต่อเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป

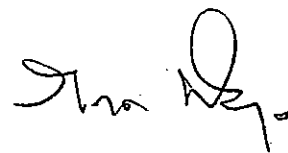
ข้อ ๑๔ ผู้ประเมิน มีหน้าที่จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ก่อนนำเสนอเลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ข้อ ๑๕ แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือกลุ่มงาน เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และจัดส่งแบบสรุปผลการประเมินให้กลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติของข้าราชการ

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภทในสังกัดสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ และใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖

พลโท



(ภราดร พัฒนถาบุตร)

เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ

เอกสารแนบท้าย

เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยใช้เกณฑ์การลาและการมาสาย
 สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป
 ประกอบประกาศสำนักงานสภาพัฒนาการคลังแห่งชาติ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

กลุ่มเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการ	ครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีจำนวนวันลาป่วย/สาย ไม่เกิน	
	วันลาป่วย-กิจ ไม่เกิน (วัน)	การมาทำงานสายไม่เกิน (วัน)
ดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐ คะแนน)	๑๐	ไม่เกิน ๙ วัน
ดีมาก (๘๐ - ๘๙ คะแนน)	๑๒	ไม่เกิน ๑๒ วัน
ดี (๗๐ - ๗๙ คะแนน)	๑๕	ไม่เกิน ๑๕ วัน
พอใช้ (๖๐ - ๖๙ คะแนน)	ไม่เกิน ๒๓ วัน	ไม่เกิน ๑๘ วัน
ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	เกินกว่า ๒๓ วัน ขึ้นไป	มากกว่า ๑๘ วัน ขึ้นไป

สำหรับผู้ไปศึกษา/ฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามผลการศึกษาหรือการฝึกอบรมหรือผลงาน
 ที่มอบหมาย ควรมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี แต่ไม่ควรเป็นระดับดีเด่น นอกจากจะเป็นผู้มีผลงาน
 หรือผลการศึกษาเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเสนอ
 ผลงานหรือผลการศึกษาให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเห็นชอบก่อนประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ
 ปฏิบัติราชการ

