ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑ / ๔๙๙๓

กรมราชทัณฑ์
๒๒๒ ถนนนนทบุรี ๑
อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศกรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสำเนาประกาศกรมราชทัณฑ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้แจ้งให้เรือนจำในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทราบต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)
อธิบดีกรมราชทัณฑ์

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร - โทรสาร ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๔๐

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมราชทัณฑ์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๔๐ ภายใน ๔๑๔

ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑ / ๘๙๗๕ **วันที่** ๗ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เรียน ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน สถานกักกัน และสถานกักขัง

ด้วยกรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสำเนาประกาศกรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ มาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ ต่อไป

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)
อธิบดีกรมราชทัณฑ์

ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๙๑๑๐

ถึง เรือนจำจังหวัด/เรือนจำอำเภอ

กรมราชทัณฑ์ ขอส่งสำเนาหนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๗๙๗๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และสำเนาประกาศกรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ มาเพื่อแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร-โทรสาร ๐ ๒๙๖๗ ๓๔๔๐

ประกาศกรมราชทัณฑ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
ในสังกัดกรมราชทัณฑ์

.....

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๓ องค์ประกอบ คือ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐
๓. ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้แก่

๒.๑ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี ผู้เชี่ยวชาญ ที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าที่ขึ้นตรงต่ออธิบดี และผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

๒.๒ ผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน สถานกักกัน และสถานกักขัง

๒.๓ รองอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๒.๔ ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่า ผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการทัณฑสถาน สถานกักกัน สถานกักขัง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๕ ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาตามที่ได้รับมอบหมาย การมอบหมายตามนี้ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

/กรณีข้าราชการ...

กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับสังกัดเงินเดือนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น แล้วพิจารณาจัดกลุ่มคะแนนเพื่อเลื่อนเงินเดือน และส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓ การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๒ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานควรมีจำนวนระหว่าง ๓ - ๑๐ ตัวชี้วัด และน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ โดยน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐

หากผู้รับการประเมินเห็นว่าตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลของตนเอง มีปัญหาและไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือมีกิจกรรม หรืองานที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่างรอบการประเมิน หรือมีเนื้องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับการประเมินเปลี่ยนไปจากที่ได้ตกลงร่วมกันไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อตกลงดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อใช้สำหรับการประเมินเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

๓.๓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร <u>โดยผลคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้มีจุดค่าทศนิยมได้ ๒ ตำแหน่ง และไม่ปัดค่าทศนิยม</u>

๓.๔ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ ด้าน ประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
(๒) บริการที่ดี
(๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
(๕) การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ ให้กำหนดน้ำหนักของสมรรถนะหลักแต่ละด้านเป็นร้อยละ ๒๐ โดยมาตรวัดสมรรถนะให้ประเมินตั้งแต่ระดับที่ ๑ ถึงระดับที่คาดหวัง ซึ่งระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะแต่ละด้าน ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้เพิ่มสมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน คือ

(๑) สภาวะผู้นำ
(๒) วิสัยทัศน์
(๓) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
(๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
(๕) การควบคุมตนเอง
(๖) การสอนงานและการมอบหมายงาน

/โดยกำหนด...

โดยกำหนดสัดส่วนน้ำหนักของสมรรถนะหลัก ๕ ด้านๆ ละ ร้อยละ ๘ (รวมเป็นร้อยละ ๔๐) และสมรรถนะทางการบริหาร มี ๖ ด้านๆ ละ ร้อยละ ๑๐ (รวมเป็นร้อยละ ๖๐) น้ำหนักรวมกันต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๓.๕ วิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานพิจารณา

๓.๖ มาตรวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ใช้แบบการพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งเชิงพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมินว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะในระดับใด มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงพัฒนามากน้อยเพียงใด และสิ่งที่ทำได้นั้นดีเด่นถึงระดับที่อาจถือเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมินได้หรือไม่

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำเป็นต้องพัฒนาอย่างยิ่ง ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะให้เห็นได้	**ต้องพัฒนา** แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนด และเห็นได้ชัดว่ามีพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องได้รับการพัฒนา	**พอใช้** แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนด แม้จะยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง	**ดี** แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวมีความคงเส้นคงวา และไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด	**ดีเยี่ยม** แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวแสดงออกมาอย่างเด่นชัด จนถือเป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

ทั้งนี้ ให้ระบุระดับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เป็นจำนวนเต็ม โดยไม่ต้องมีค่าทศนิยม

๓.๗ ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากข้อมูลการลากิจ ลาป่วย การมาทำงานสาย (การมาปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ) และการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๔๘๒ (เฉพาะข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่เรือนจำ/ทัณฑสถาน) ดังนี้

ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในกอง ส่วนกลางกรม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	รายละเอียด	ค่าคะแนน
๑. การลากิจและการลาป่วย	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วยรวมกันไม่เกิน ๓ วัน	๖๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วยรวมกันเกิน ๓ วัน แต่ไม่เกิน ๕ วัน	๕๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วยรวมกันเกิน ๕ วัน แต่ไม่เกิน ๗ วัน	๔๐ คะแนน

/ประสิทธิภาพ...

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ	รายละเอียด	ค่าคะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๗ วัน แต่ไม่เกิน ๙ วัน	๓๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๙ แต่ไม่เกิน ๑๑ วัน	๒๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๑๑ วัน แต่ไม่เกิน ๑๓ วัน	๑๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๑๓ วันขึ้นไป	ไม่ได้คะแนน
๒. การมาทำงานสาย	ในรอบการประเมิน มาทำงานสายไม่เกิน ๒ ครั้ง	๔๐ คะแนน
	ในรอบการประเมิน มาทำงานสายไม่เกิน ๔ ครั้ง	๒๐ คะแนน
	ในรอบการประเมิน มาทำงานสายเกิน ๔ ครั้งขึ้นไป	ไม่ได้คะแนน

ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักกัน สถานกักขัง

ประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ	รายละเอียด	ค่าคะแนน
๑. การลากิจและการลาป่วย	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันไม่เกิน ๓ วัน	๖๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๓ วัน แต่ไม่เกิน ๕ วัน	๕๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๕ วัน แต่ไม่เกิน ๗ วัน	๔๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๗ วัน แต่ไม่เกิน ๙ วัน	๓๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๙ แต่ไม่เกิน ๑๑ วัน	๒๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๑๑ วัน แต่ไม่เกิน ๑๓ วัน	๑๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินลากิจและลาป่วย รวมกันเกิน ๑๓ วันขึ้นไป	ไม่ได้คะแนน

/ประสิทธิภาพ...

ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	รายละเอียด	ค่าคะแนน
๒. การมาทำงานสาย (ไม่รวมการปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์)	ในรอบการประเมิน มาทำงานสายไม่เกิน ๒ ครั้ง	๒๐ คะแนน
	ในรอบการประเมิน มาทำงานสายไม่เกิน ๔ ครั้ง	๑๐ คะแนน
	ในรอบการประเมิน มาทำงานสายเกิน ๔ ครั้งขึ้นไป	ไม่ได้คะแนน
๓. การรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๔๘๒	ในรอบการประเมินต้องไม่เคยถูกลงโทษตามพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๔๘๒	๒๐ คะแนน
	ในรอบการประเมินเคยถูกลงโทษตามพระราชบัญญัติวินัยข้าราชการกรมราชทัณฑ์ พุทธศักราช ๒๔๘๒	ไม่ได้คะแนน

ทั้งนี้ การลากิจและการลาป่วยของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในกอง ส่วนกลางกรม ตามข้อ (๑.๑) และข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักกัน สถานกักขัง ตามข้อ (๒.๑) ไม่รวมการลาป่วยตามข้อ ๘ (๙) (ค) และ (ง) ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และกรณีดังต่อไปนี้

๑) กรณีข้าราชการเป็นโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) จากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือกรณีข้าราชการเข้ารับการรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ณ โรงพยาบาล สถานพยาบาล สถานที่ที่รัฐจัดให้ หรือการรักษาแบบดูแลตัวเองที่บ้าน (Home Isolation) หรือกรณีข้าราชการได้เข้ารับการรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ณ โรงพยาบาล สถานพยาบาล สถานที่ที่รัฐจัดให้ หรือรักษาแบบดูแลตัวเองที่บ้าน (Home Isolation) ครบตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ต่อมาแพทย์หรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีคำสั่งให้กลับไปพักฟื้นหรือกักตัวหรือดูแลตัวเองที่บ้านต่อ ให้ถือเป็นวันลาป่วยตามข้อ ๘ (๙) (ค) ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรณีอันเกิดจากความประมาทเลินเล่อหรือความผิดของข้าราชการเอง ให้ถือเป็นวันลาป่วย ทั้งนี้ ให้ดำเนินการเรื่องลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๕

๒) กรณีข้าราชการที่แยกกักตัวเพื่อสังเกตอาการ กรณีอันมีเหตุสงสัยหรือมีความเสี่ยงสูงว่าจะเป็นโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) จากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือกรณีอื่น ๆ ที่เป็นผลกระทบมาจากการปฏิบัติตามมาตรการเฝ้าระวังและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) โดยไม่ถือเป็นวันลา ยกเว้นกรณีอันเกิดจากความประมาทเลินเล่อหรือความผิดของข้าราชการเอง ให้ถือเป็นวันลากิจส่วนตัว ทั้งนี้ ให้ดำเนินการเรื่องลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๕

๓.๘ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้มีจุดทศนิยมได้ ๒ ตำแหน่ง และไม่ปัดค่าทศนิยม

๓.๙ ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

/๓.๑๐ ในระหว่าง...

๓.๑๐ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๓.๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หน่วยงานเสนอผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการของหน่วยงาน หรือคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ก่อนแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และก่อนเสนอผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาต่อไป

๓.๑๒ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

ข้อ ๔ แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

(๑) แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๓) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

(๔) แบบประเมิน/ข้อมูลและความเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ ระดับผลการประเมิน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินอย่างน้อยเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง สำหรับช่วงคะแนนแต่ละระดับผลการประเมินให้อยู่ในดุลยพินิจของแต่ละหน่วยงานที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ผลคะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้มีจุดค่าทศนิยมได้ ๒ ตำแหน่ง โดยไม่ปัดค่าทศนิยม

ข้อ ๖ การประกาศรายชื่อ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดซึ่งมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๗ ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานให้จัดเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ของผู้รับการประเมินไว้ที่หน่วยงานที่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนอย่างน้อยสองรอบการประเมิน ส่วนต้นฉบับให้จัดเก็บไว้ที่กรมราชทัณฑ์ (กองบริหารทรัพยากรบุคคล)

/ข้อ ๘ กรณี...

ข้อ ๘ กรณีข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ เกินกว่า ๒ เดือนขึ้นไป ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศนี้ และให้นำผลการฝึกอบรมของข้าราชการดังกล่าว (ถ้ามี) มาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วย

ข้อ ๙ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศนี้ สำหรับข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอายุตม์ สินธพพันธุ์)
อธิบดีกรมราชทัณฑ์