



ประกาศสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือ  
จังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบ  
โดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น สำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ  
ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน สำหรับรอบการประเมิน  
ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ดังนี้

**๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ**

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| ๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน                    | สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ |
| ๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ | สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ |

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่-  
ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์  
ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

**๒. ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ**

**๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน**

๒.๑.๑ ให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน จัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ  
พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย และน้ำหนักของผลงานร่วมกัน โดยให้พิจารณาเนื้องานจากกรอบภารกิจต่างๆ  
ที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน (สำนัก/  
กอง/ศูนย์) และระดับบุคคล เพื่อรองรับการบริหารจัดการภายในอย่างเป็นระบบ (Cascading) ดังนี้

- ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของ ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์ ที่ให้ไว้กับ  
ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน

- การกิจที่รับผิดชอบ งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน หรืองานประจำตามโครงสร้างภารกิจของหน่วยงาน
- การกิจที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ (ถ้ามี)

๒.๑.๒ การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ ให้กำหนดดังนี้

- กำหนดค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐานทั่วไป (ปฏิบัติได้สำเร็จ) อยู่ที่ระดับ ๓
- กำหนดค่าเป้าหมายที่มีความท้าทาย (ปฏิบัติได้สำเร็จ และมีความถูกต้องสูงกว่าเป้าหมาย) อยู่ที่ระดับ ๔
- กำหนดค่าเป้าหมายที่มีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น (ปฏิบัติได้สูงกว่าเป้าหมายทั้งปริมาณและคุณภาพ) อยู่ที่ระดับ ๕

๒.๑.๓ การกำหนด ค่าน้ำหนัก ของการประเมิน ควรสอดคล้องกับจำนวน หรือ ความสำคัญของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ โดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตกลงเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อรวมค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการที่นำมาประเมินทั้งหมดจะเท่ากับ ๑๐๐%

๒.๑.๔ เมื่อครบรอบการประเมินแต่ละรอบ ให้ผู้ถูกประเมิน รายงานผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการที่ได้จัดทำไว้ และส่งให้ผู้ประเมินเพื่อใช้ในการพิจารณาประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๑.๕ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒.๑.๖ ให้ผู้ประเมิน บันทึกผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานลงในแบบสรุปการประเมินสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไว้ในแต่ละรอบการประเมิน

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒.๒.๑ สมรรถนะที่กำหนด

๒.๒.๑.๑ ข้าราชการระดับอำนาจการขึ้นไป

๑) สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะทางการบริหาร ๗ ด้าน ดังนี้

- สภาวะผู้นำ
- วิสัยทัศน์
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
- ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- การควบคุมตนเอง
- การสอนงานและการมอบหมายงาน
- การบริหารคน

๒.๒.๑.๒ ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

๑) สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๓ ด้าน ดังนี้

หน่วยงาน	สมรรถนะ
ผู้เชี่ยวชาญ	การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
กลุ่มตรวจสอบภายใน	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
สำนักบริหารกลาง	การคิดวิเคราะห์ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
กองนโยบายและแผนพลังงาน	การดำเนินการเชิงรุก การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม
ศูนย์พยากรณ์และสารสนเทศพลังงาน	การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การสืบเสาะหาข้อมูล
สำนักนโยบายปิโตรเลียมและปิโตรเคมี	การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

หน่วยงาน	สมรรถนะ
สำนักนโยบายไฟฟ้า	การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
สำนักนโยบายอนุรักษ์พลังงานและพลังงานทดแทน	การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การสืบเสาะหาข้อมูล

ทั้งนี้ การกำหนดค่าน้ำหนักของสมรรถนะที่ประเมิน ให้กำหนดค่าน้ำหนักเท่ากันทุกสมรรถนะ สำหรับรายละเอียดพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละสมรรถนะ และระดับสมรรถนะที่คาดหวังที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศ

๒.๒.๒ วิธีการประเมินสมรรถนะ : กำหนดให้มีผู้ร่วมประเมิน ๓ คน ดังนี้

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
รองผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	- ผอ.สนพ. - เพื่อนร่วมงาน (ในระดับเดียวกัน) - ผู้ใต้บังคับบัญชา	๖๐ ๒๐ ๒๐
ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์	- ผอ.สนพ./รผอ.สนพ. (ที่กำกับดูแล) - เพื่อนร่วมงาน (ในระดับเดียวกัน) - ผู้ใต้บังคับบัญชา	๖๐ ๒๐ ๒๐
ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	- ผอ.สนพ./รผอ.สนพ. (ที่กำกับดูแล) - ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน (ในระดับเดียวกันและปฏิบัติงาน ร่วมกัน หรือเกี่ยวข้องกัน) จำนวน ๒ คน	๖๐ ๔๐ (คนละ ๒๐)
ผู้อำนวยการกลุ่ม	- ผอ.สำนัก - เพื่อนร่วมงาน (ในระดับเดียวกันและภายใน สำนัก/กอง/ศูนย์ เดียวกัน) - ผู้ใต้บังคับบัญชา	๖๐ ๒๐ ๒๐

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	น้ำหนัก (ร้อยละ)
ผู้ปฏิบัติงาน	- ผอ.กลุ่ม	๖๐
	- ผอ.สำนัก	๒๐
	- เพื่อนร่วมงาน	๒๐
	(ภายในกลุ่ม หรือภายในสำนัก/ กอง/ศูนย์ เดียวกัน)	

ทั้งนี้ ผู้ประเมินอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยขึ้นอยู่กับสายการบังคับบัญชา และการกำกับดูแลในขณะประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๒.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมาย บันทึกผลการประเมิน สมรรถนะลงในแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะที่ได้จัดทำไว้ในแต่ละรอบการประเมิน

### ๓. ระดับผลการประเมิน

จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	คะแนน
ดี	๗๐.๐๐ - ๘๔.๙๙	คะแนน
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	คะแนน

### ๔. การสรุปผลการประเมิน

๔.๑ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาสรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วนลงในแบบสรุปผลการประเมิน (ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศ)

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา แจงผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบและลงนามในแบบสรุปผลการประเมิน

๔.๓ ให้หน่วยงานจัดส่งผลการประเมิน ประกอบด้วย (๑) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (๒) แบบประเมินสมรรถนะ และ (๓) แบบสรุปผลการประเมิน ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง

๕ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานแนบท้ายประกาศ

๕.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ใช้แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะแนบท้ายประกาศ

๕.๓ การสรุปผลการประเมิน ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการแนบท้ายประกาศ

๕.๔ การรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ ใช้แบบรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายเสมอใจ สุขสุเมฆ)

ผู้อำนวยการสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน