

สำเนา



ประกาศกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และประกอบการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ดังนี้

วิสัยทัศน์

บุคลากรกรม มีศักยภาพสูงในการทำงาน (High Performance) ก้าวสู่เป้าหมายอย่างมีความสุข บนพื้นฐานของธรรมาภิบาล ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พันธกิจ

การดำเนินการตามพันธกิจด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว ประกอบด้วย

- ๑) การพัฒนาองค์กรที่มีธรรมาภิบาล
- ๒) การบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานเชิงรุก ก้าวทันเทคโนโลยีและนวัตกรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสุขในการทำงาน เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานและสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) พัฒนาระบบการแต่งตั้งให้มีธรรมาภิบาลและโปร่งใส
- ๒) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- ๓) สร้างความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๔) วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม
- ๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๗) พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
- ๘) สร้างระบบ IT รองรับการบริหาร และการพัฒนา HR
- ๙) พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ
- ๑๐) พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ๑๑) พัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ KM และนำ IT มาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

๑.๑ การดำเนินการด้านการวางแผนอัตรากำลังคนเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีภาววิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ มาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีกระบวนการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง รวมทั้งมีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์อัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ แนวทางการปฏิบัติ

๑) ดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อเตรียมการสรรหาอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการ การลาออก หรือการโอนย้าย ฯลฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

๒) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรกรมให้มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศมีหลักการสรรหาและเลือกสรรบุคคลบรรจุเข้ารับราชการ และการแต่งตั้งบุคลากรกรม ดังนี้

๑) ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒) คำนึงถึงความเสมอภาคในโอกาส โดยการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างเดียวกันให้ได้รับการเลือกสรรเช่นเดียวกัน

๓) ดำเนินการให้ได้มาตรฐานทั้งในด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้ได้คนมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากที่สุด

๔) กระบวนการทุกขั้นตอนต้องโปร่งใส ยุติธรรม มีความคุ้มค่าในการดำเนินการ และคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๒.๒ แนวทางการปฏิบัติ

๑) จัดทำแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

๒) ดำเนินการสรรหาบุคลากรกรมตามแผนการสรรหา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยยึดตามคู่มือการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการของสำนักงาน ก.พ. และระเบียบของทางราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และมีจริยธรรม

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศดำเนินการตามแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร (Action Plan) ในด้านกรอบแนวคิด และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการ และสามารถรองรับภารกิจกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๓.๒ แนวทางการปฏิบัติ

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒) สร้างหลักสูตรเฉพาะด้านตามระดับตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งนำระบบสารสนเทศมาใช้เป็นระบบการจัดกิจกรรม/หลักสูตร เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร

๔) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

๕) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔.๑ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะอาด เรียบร้อย มีสุขลักษณะ และบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งส่งเสริมให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ แนวทางการปฏิบัติ

๑) จัดทำมาตรการเพื่อดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของกรมด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ ความปลอดภัยและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงานของบุคลากร และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น

๒) จัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดหาอุปกรณ์สำนักงานทดแทนของเดิมที่เสื่อมสภาพ และจัดหาห้องออกกำลังกาย เป็นต้น

๓) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

ทั้งนี้ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒) หากมีการกำหนดสมรรถนะเพิ่มเติมจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด กรมจะประกาศให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

๕.๒ แนวทางการปฏิบัติ

๑) จัดทำและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้เป็นไปตามประกาศกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ที่ ๑๑/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๖ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒) จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมทั้งกำหนดการให้คุณให้โทษ และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรกรมในแต่ละรอบการประเมิน และแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

๖.๑ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นในความรับผิดชอบ ต่อสังคม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๖.๒ แนวทางการปฏิบัติ

๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปณิธาน ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติราชการตามประมวลจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

๒) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม เพื่อรายงานผลให้อธิบดีพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่อธิบดีมอบหมายหรือตามความเห็นสมควรก็ได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ภูสิต รัตนกุล เสรีเริงฤทธิ์

(นายภูสิต รัตนกุล เสรีเริงฤทธิ์)

อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวปัญจรัตน์ พัทกุล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ประกาศกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ที่ ๑๑/๒๕๕๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ประกอบการพิจารณา
แต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และสำนักงาน ก.พ. ได้ออกหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐
ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่าง
ประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่าประกาศกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่าง
ประเทศฉบับนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
ได้แก่ อธิบดี รองอธิบดี ข้าราชการที่ได้รับมอบอำนาจให้กำกับดูแลสำนัก/ศูนย์/สถาบัน/กลุ่มงาน
ผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์/สถาบัน และข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในสำนัก/
สถาบัน

ในกรณี ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติ
ราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการ
หรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหาร
วงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ตามหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

ในกรณีข้าราชการผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือ ถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลา เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการให้ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะรับในอัตรา ไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาต ให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น

ในกรณีข้าราชการผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเนื่องจากได้รับ อันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตาม หน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการ หากการลา นั้น ครอบคลุมทั้งรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหา อัตราเงินเดือนที่จะรับในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน สำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟู สมรรถภาพด้านอาชีพประกอบพิจารณาด้วย

ข้อ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตาม ปิงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้กำหนดสัดส่วนเป็นร้อยละ ๗๐ และ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้กำหนดสัดส่วนเป็นร้อยละ ๓๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงเวลาที่กำหนดหรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ใช้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด คือ

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละ องค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศจะนำผล การประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

ข้อ ๘ การสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แนบท้ายประกาศ (เอกสารแนบ ๑)

ข้อ ๙ ให้สำนัก/ศูนย์/สถาบัน จัดทำระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินไว้เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ เป็นต้น

ข้อ ๑๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในแต่ละรอบการประเมินให้กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่สามารถดำเนินการได้ หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมหรือเพิ่มเติม

ข้อ ๑๒ แบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเกี่ยวกับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้ใช้ตามแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามเอกสารแนบท้าย (เอกสารแนบ ๒) ในกรณีที่สำนัก/ศูนย์/สถาบัน เห็นสมควรเพิ่มเติมเพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ให้สามารถดำเนินการได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นั้น

ข้อ ๑๓ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ตามข้อ ๖ สำหรับระดับการคาดหวัง พฤติกรรมบ่งชี้ให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด ทั้งนี้ แบบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะให้ใช้ตามแบบการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะตามเอกสารแนบท้าย (เอกสารแนบ ๓)

ข้อ ๑๔ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

ข้อ ๑๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

ข้อ ๑๖ ให้ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน ให้สำนักบริหารกลางเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญพิจารณาเพื่อนำเสนอกรมฯ

ข้อ ๑๗ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
ผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๘ หลักเกณฑ์และวิธีการนอกเหนือจากนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์
และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดตามหนังสือที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖

ศรีรัตน์ รัชฎาปานะ
(นางศรีรัตน์ รัชฎาปานะ)
อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

สำเนาถูกต้อง

ศิวพร ยุกติ

(นางสาวศิวพร ยุกติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ