



ด่วนมาก บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กพ.ทอ.(สปพ.โทร.๒-๑๒๕๗)

ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๒๐๖๗

วันที่ ๑๗ มี.ค.๖๖

เรื่อง ขออนุมัติใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.ประจำปี ๒๕๖๖ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖)

เรียน ผบ.ทอ.(ผ่าน รอง ผบ.ทอ.)

๑. ตามระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. พ.ศ.๒๕๖๐ กำหนดให้กำลังพล ทอ.ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ให้เป็นแนวทางเดียวกัน นั้น

๒. กพ.ทอ.ตรวจสอบแล้ว ดังนี้

๒.๑ นโยบาย ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ด้านคนคุณภาพ (Quality People) ให้บริหารจัดการกำลังพลตามนโยบาย กท.ทั้งนี้ต้องมีการนำระบบการประเมินมาใช้ในการพัฒนากำลังพลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ ที่ประชุม คณก.สมรรถนะกำลังพล ทอ.ครั้งที่ ๑/๖๕ เมื่อวันที่ ๑๖/๑๒/๖๕ เมื่อวันศุกร์ที่ ๔ พ.ย.๖๕, ๐๙๐๐ ณ ห้องประชุม ผสท.๑ โดยมี เสธ.ทอ./ประธานกรรมการสมรรถนะกำลังพล ทอ.เป็นประธาน มีมติเห็นชอบแผนการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ๓ ระยะ เพื่อให้สอดคล้องตามนโยบาย ผบ.ทอ.ในข้อ ๒.๑ สรุปได้ดังนี้ (แนบ ๑)

๒.๒.๑ ระยะที่ ๑ ปรับปรุงเนื้อหาสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านบริหารจัดการ และการสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ โดยเริ่มใช้จริง ตั้งแต่ ม.ค.๖๖

๒.๒.๒ ระยะที่ ๒ ปรับปรุงเนื้อหาสมรรถนะหน้าที่ และกำหนดแนวทางการพัฒนาให้กำลังพล ทอ. มีสมรรถนะที่ ทอ.ต้องการ รวมทั้งปรับปรุงโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ให้สอดคล้องกับเนื้อหาฯ ที่ปรับปรุงในระยะที่ ๒

๒.๒.๓ ระยะที่ ๓ ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ แบบรายตำแหน่งในปี ๖๗ โดยดำเนินการควบคู่กับการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ในปี ๖๖

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖) สรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ตามระเบียบ ทอ.ฯ ในข้อ ๑ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐,๓๐๕ คน ได้แก่ น.สัญญาบัตร ชั้นยศ ร.ต. - น.อ.(พ), น.ประทวน ชั้นยศ จ.ต. - พ.อ.อ.(พ), ข้าราชการลาโหมพลเรือน, กำลังพลสำรองทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา), ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เป็น ๕ รูปแบบ และมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ดังนี้

๒.๓.๑.๑ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการใน ทอ. รวมถึงกำลังพลสำรองทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ทหารอาสา) ใช้โปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานฯ (ภายใน ทอ.) จำนวน ๒๙,๓๒๒ คน ส่วนใหญ่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ อยู่ในระดับดีเด่น รองลงมาคือ ระดับดีมาก ดังนี้

- ๒.๓.๑.๑ (๑) ระดับดีเด่น จำนวน ๑๔,๖๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๘๒
- ๒.๓.๑.๑ (๒) ระดับดีมาก จำนวน ๑๔,๐๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๐
- ๒.๓.๑.๑ (๓) ระดับดี จำนวน ๖๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒๑
- ๒.๓.๑.๑ (๔) ระดับพอใช้ จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๒
- ๒.๓.๑.๑ (๕) ระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๕

๒.๓.๑.๒ ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการนอก ทอ. (ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ภายนอก ทอ.) จำนวน ๑๔๓ คน ส่วนใหญ่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ อยู่ในระดับดีเด่น รองลงมาคือ ระดับดีมาก ดังนี้

- ๒.๓.๑.๒ (๑) ระดับดีเด่น จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๓๑
- ๒.๓.๑.๒ (๒) ระดับดีมาก จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๙
- ๒.๓.๑.๒ (๓) ระดับดี จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๐
- ๒.๓.๑.๒ (๔) ระดับพอใช้ ไม่มี
- ๒.๓.๑.๒ (๕) ระดับต้องปรับปรุง ไม่มี

๒.๓.๑.๓ ข้าราชการที่เข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาที่ใช้ระยะเวลา นานกว่า ๓ เดือน เว้นแต่ผู้ลาไปศึกษาประเภท ๑ หรือผู้ที่ศึกษาในต่างประเทศ (ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ สำหรับผู้เข้ารับการศึกษา) จำนวน ๕๓๒ คน ส่วนใหญ่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ระดับดีเด่น ดังนี้

- ๒.๓.๑.๓ (๑) ระดับดีเด่น จำนวน ๑๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘๘
- ๒.๓.๑.๓ (๒) ระดับดีมาก จำนวน ๓๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๑๒
- ๒.๓.๑.๓ (๓) ระดับดี ไม่มี
- ๒.๓.๑.๓ (๔) ระดับพอใช้ ไม่มี
- ๒.๓.๑.๓ (๕) ระดับต้องปรับปรุง ไม่มี

๒.๓.๑.๔ ลูกจ้างประจำ ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ สังกัด ทอ. จำนวน ๑,๑๔๓ คน ส่วนใหญ่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ อยู่ในระดับดีเด่น รองลงมาคือ ระดับดีมาก ดังนี้

- ๒.๓.๑.๔ (๑) ระดับดีเด่น จำนวน ๗๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓๐
- ๒.๓.๑.๔ (๒) ระดับดีมาก จำนวน ๓๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๓
- ๒.๓.๑.๔ (๓) ระดับดี จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๔
- ๒.๓.๑.๔ (๔) ระดับพอใช้ จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๒
- ๒.๓.๑.๔ (๕) ระดับต้องปรับปรุง ไม่มี

๒.๓.๑.๕ พนักงานราชการ ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ สังกัด ทอ. จำนวน ๓,๒๕๕ คน ส่วนใหญ่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ อยู่ในระดับดีมาก รองลงมาคือ ระดับดีเด่น ดังนี้

- ๒.๓.๑.๕ (๑) ระดับดีเด่น จำนวน ๑,๕๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓๓
- ๒.๓.๑.๕ (๒) ระดับดีมาก จำนวน ๑,๖๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๑
- ๒.๓.๑.๕ (๓) ระดับดี จำนวน ๑๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๐๖
- ๒.๓.๑.๕ (๔) ระดับพอใช้ จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๒
- ๒.๓.๑.๕ (๕) ระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๙

๒.๓.๒ ผู้ไม่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ในกรณีต่าง ๆ ตามระเบียบ ทอ.ฯ
ในข้อ ๑ จำนวน ๓๐๘ คน (แนบ ๒)

๒.๔ การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ระยะที่ ๑ ตามข้อ ๒.๒.๑ มีผลการดำเนินการ
สรุปได้ดังนี้

๒.๔.๑ ผู้ประเมินมีความเข้าใจในวิธีการประเมินและองค์ประกอบในการประเมิน
พร้อมทั้งได้มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้การปรับลด
รูปแบบการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ให้มีความกระชับมากขึ้น ช่วยให้
ประหยัดเวลาและขั้นตอนในการประเมินฯ

๒.๔.๒ ข้อขัดข้องจากการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ซึ่ง กพ.ทอ.
ได้ดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ได้แก่

๒.๔.๒.๑ สมรรถนะ ทอ.ไม่สอดคล้องกับผู้รับการประเมิน

๒.๔.๒.๒ การคิดคะแนนในโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานฯ
มีความคลาดเคลื่อน

๒.๕ คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๒๘/๕๗ ลง ๑๙ ก.ย.๕๗ เรื่อง มอบอำนาจหน้าที่ทำการแทน
และสั่งการในนามของ ผบ.ทอ. และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ผนวก ข้อ ๑ ลำดับ ๒๘ ได้มอบอำนาจให้ รอง ผบ.ทอ.
มีอำนาจหน้าที่ทำการแทนและสั่งการในนามของ ผบ.ทอ. เรื่อง การอนุมัติใช้ผลการประเมินกำลังพลของ ทอ.

๓. กพ.ทอ.พิจารณาแล้ว เพื่อให้การบริหารกำลังพล ทอ.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
สอดคล้องกับระเบียบ ทอ.ฯ ตามข้อ ๑, นโยบาย ผบ.ทอ.ฯ ตามข้อ ๒.๑ และมติที่ประชุม คณะกรรมการ
กำลังพล ทอ.ฯ ตามข้อ ๒.๒ เห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ หน่วย หน.สายวิทยาการ, นขต.ทอ. และ นขต.บก.ทอ.รับทราบผลการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานฯ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ต.ค.๖๕ - ๓๑ มี.ค.๖๖) ตามข้อ ๒.๓ รวมทั้งใช้ประโยชน์
จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ซึ่งสามารถเข้าถึงได้จากโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานฯ
เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และสามารถใช้เป็นข้อมูล
ประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารกำลังพล เช่น การเข้ารับการศึกษา, การย้าย, การพิจารณา
เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จประจำปี และการสอบคัดเลือก น.ประทวนเพื่อเลื่อนฐานะเป็น น.สัญญาบัตร เป็นต้น


๓.๒ ยศ.ทอ. และ สภาการศึกษา ทอ. (คนออก.โครงการศึกษาของ ทอ.) นำผลการประเมินผล
การปฏิบัติงานฯ ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาของ ทอ.ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๓


ผบ.ทอ. พล.อ.ท. 

จก.กพ.ทอ.

เรียน ผบ.ทอ. (ผ่าน รอง ผบ.ทอ.)
กระผมพิจารณาแล้ว เห็นสมควร
อนุมัติตามข้อ ๓

พล.อ.ท. 
รอง ผบ.ทอ. (กพ.)
ผ.ก.ชช

๓
นายสมชาย ๓
รับคำสั่ง ผบ.ทอ.

พล.อ.ท. 
รอง ผบ.ทอ.
๓ มี.ค. ๖๖