



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กพ.ทอ.(สปพ.โทร.๒-๑๒๕๗)

ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๒๐๖๔

วันที่ ๑๑ ก.ค.๖๐

เรื่อง ขออนุมัติใช้ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ
พ.ศ.๒๕๖๐

เรียน ผบ.ทอ.

๑. ตามยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในส่วนกำลังรบของ ทอ.มีสมรรถนะขีดความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวความคิดการปฏิบัติกรที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางของ ทอ. กลยุทธ์ที่ ๒.๑๓ พัฒนาสมรรถนะและคุณภาพชีวิตกำลังพล มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังพลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจ และสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของ ทอ. นั้น

๒. กพ.ทอ.ตรวจสอบแล้ว ดังนี้

๒.๑ คำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๔/๕๘ ลง ๑๖ ม.ค.๕๘ เรื่อง แต่งตั้ง คณก.สมรรถนะกำลังพล ทอ. กำหนดให้ คณก.สมรรถนะกำลังพล ทอ.รับผิดชอบดำเนินการใช้สมรรถนะของกำลังพล ทอ.ในการบริหารจัดการกำลังพล ทอ.ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ทอ.และนโยบาย ผบ.ทอ. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลในทุกสายวิทยาการให้มีสมรรถนะสูงขึ้น (แนบ ๑)

๒.๒ อนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ ๑๓ ธ.ค.๕๙ ทำหนังสือ คณก.สมรรถนะกำลังพล ทอ.ที่ ๗/๕๙ ลง ๓๐ พ.ย.๕๙ ให้ใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะของกำลังพล ทอ. ตั้งแต่วงรอบประเมิน เม.ย.๖๐ เป็นต้นไป และให้ กพ.ทอ.ปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะของกำลังพล ทอ. (แนบ ๒)

๒.๓ ระเบียบ ทอ. และ อนุมัติ ผบ.ทอ.ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานปัจจุบัน มีดังนี้

๒.๓.๑ ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร พ.ศ.๒๕๔๑ (แนบ ๓)

๒.๓.๒ ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๒ (แนบ ๔)

๒.๓.๓ อนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ ๑๗ พ.ค.๕๖ ทำหนังสือ กพ.ทอ.ด่วนมาก ที่ กท ๐๖๐๓.๕/๒๙๗๑ ลง ๑๒ พ.ค.๕๖ ให้ใช้แบบประเมินสมรรถภาพข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัด ทอ. (แนบ ๕)

๒.๓.๔ อนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ ๑๒ ต.ค.๕๐ ทำหนังสือ กพ.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๓.๕/๗๕๑๕ ลง ๙ ต.ค.๕๐ ให้ใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพล ทอ. แทนระบบการประเมินสมรรถภาพข้าราชการ และลูกจ้างประจำ (แนบ ๖)

๒.๓.๕ อนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ ๑๒ มี.ค.๕๕ ทำหนังสือ กพ.ทอ. ที่ กท ๐๖๐๔.๗/๒๐๒๕ ลง ๒๙ ก.พ.๕๕ ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สังกัด ทอ. (แนบ ๗)

๒.๔ ระเบียบ ...

๒.๔ ระเบียบ ทอ. และ อนุมัติ ผบ.ทอ.ตามข้อ ๒.๓ มีเนื้อหาบางประการที่ไม่สอดคล้องกับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.

๒.๕ กพ.ทอ.ได้จัดทำระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะ กำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๒.๕.๑ ใช้ชื่อระเบียบว่า “ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐” เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.

๒.๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายความว่า การประเมินในหัวข้อ ปริมาณงาน ผลงานคุณภาพ การพัฒนางาน งานมอบหมาย งานโครงการ งานในรูปแบบคณะกรรมการหรือ คณะทำงาน ตามที่ผู้รับการประเมินระบุไว้

๒.๕.๓ การประเมินสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ หมายความว่า การประเมิน ในหัวข้อ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านบริหารจัดการ และสมรรถนะหน้าที่

๒.๕.๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. หมายความว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. โดยประเมินผ่าน โปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์หรือใบแบบประเมิน

๒.๕.๕ รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. แบ่งเป็น ๒ รอบการประเมินในหนึ่งปีงบประมาณ ดังนี้

๒.๕.๕.๑ รอบการประเมินที่ ๑ อยู่ในห้วงระยะเวลา ตั้งแต่ ต.ค. - มี.ค.

๒.๕.๕.๒ รอบการประเมินที่ ๒ อยู่ในห้วงระยะเวลา ตั้งแต่ เม.ย. - ก.ย.

๒.๕.๖ คะแนนประเมินฯ รวม ๑๐๐ คะแนน กำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการประเมินสมรรถนะเป็นร้อยละ ๘๐ และ ร้อยละ ๒๐ หรือ ๔ : ๑ ตามลำดับ ทั้งนี้กำลังพลส่วนหนึ่งจะได้รับการประเมินให้คะแนนพิเศษจากการปฏิบัติงานนอกเหนือจาก งานในหน้าที่อีกไม่เกิน ๕ คะแนน ซึ่งเมื่อรวมคะแนนแล้วมากกว่า ๑๐๐ คะแนน ให้ปรับเป็น ๑๐๐ คะแนน

๒.๕.๗ ผู้ประเมิน จำนวน ๑ คน และผู้ให้ความเห็นชอบ จำนวน ๑ คน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒ คน สัดส่วนน้ำหนักคะแนนระหว่างผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบเป็นร้อยละ ๖๐ และร้อยละ ๔๐ หรือ ๓ : ๒ ตามลำดับ กรณีมีผู้ประเมินคนเดียวให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๑๐๐

๒.๕.๘ เกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดี ยอมรับได้ ควรปรับปรุง และต้องปรับปรุง

๒.๖ กพ.ทอ.ได้ขอให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องพิจารณาร่างระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐ ให้ดังนี้

๒.๖.๑ สบ.ทอ.ตรวจสอบรูปแบบตามแบบธรรมเนียมของงานสารบรรณ (แบบ ๘)

๒.๖.๒ สธน.ทอ.ตรวจสอบความถูกต้องด้านกฎหมาย (แบบ ๙)

๓. กพ.ทอ.พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับอนุมัติ ผบ.ทอ.ตามข้อ ๒.๒ เห็นสมควรให้ยกเลิก ระเบียบ ทอ. และ อนุมัติ ผบ.ทอ.ตามข้อ ๒.๓ และประกาศใช้ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๓ และลงชื่อในระเบียบ ทอ.ที่แนบให้ต่อไป

พัน - โฉม เสรี.ทอ.(กพ.)

เสรี.ทอ.

พล.อ.ท.

จก.กพ.ทอ.

พล.ต.ท. *Siame Siam*

ธวัช เสรี.ทอ.(กพ.)

๑๒ ก.ค.๖๐

เรียน ผบ.ทอ.

กระผมพิจารณาดำเนินการ
อนุมัติตามข้อ ๓ และลงชื่อในระเบียบ
ทอ.ที่แนบ

พล.อ.อ.

เสรี.ทอ.

SM ๑๓ ก.ค.๖๐

อนุมัติตามข้อ ๓, ลงชื่อ

(๓ หรือ) พล.อ.อ.

พน.ทอ.

๖ ก.ค.๖๐



ระเบียบกองทัพอากาศ

ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

พ.ศ.๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพอากาศ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร พ.ศ.๒๕๔๑

๓.๒ ระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินสมรรถภาพข้าราชการทหาร (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ.๒๕๔๒

บรรดาระเบียบและคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ความมุ่งหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ มีดังนี้

๔.๑ เพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศให้เป็นแนวทางเดียวกัน

๔.๒ เพื่อทราบสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพอากาศ

๔.๓ เพื่อส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศ พัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงาน

๔.๔ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในการบริหารกำลังพล ดังนี้

๔.๔.๑ การย้ายข้าราชการทหาร

๔.๔.๒ การพิจารณาบำเหน็จรอบ ๖ เดือน

๔.๔.๓ การสอบคัดเลือกนายทหารประทวนเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร

๔.๔.๔ การให้ออกจากราชการ

๔.๔.๕ การเข้ารับการศึกษาของกำลังพลกองทัพอากาศ

๔.๔.๖ การพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ

๔.๔.๗ การบริหารงานกำลังพลเรื่องอื่นๆ

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

๕.๑ “กำลังพลกองทัพอากาศ” หมายความว่า ข้าราชการประจำการ ข้าราชการลาโหมพลเรือน ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกองทัพอากาศ

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานกับการประเมินสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๕.๓ “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายความว่า การประเมินในหัวข้อ ปริมาณงาน ผลงานคุณภาพ การพัฒนางาน งานมอบหมาย งานโครงการ งานในรูปแบบคณะกรรมการหรือคณะทำงาน ตามที่ผู้รับการประเมินระบุไว้

๕.๔ “การประเมินสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ” หมายความว่า การประเมินในหัวข้อ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านบริหารจัดการ และสมรรถนะหน้าที่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๕.๔.๑ “สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ” หมายความว่า ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของกำลังพลกองทัพอากาศในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เกิดผลงานที่มีคุณภาพ หรือเกิดนวัตกรรม

๕.๔.๒ “สมรรถนะหลัก” หมายความว่า สมรรถนะที่กำลังพลกองทัพอากาศทุกคน จำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้

๕.๔.๓ “สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ” หมายความว่า สมรรถนะที่กำลังพล กองทัพอากาศ แต่ละตำแหน่งแต่ละชั้นยศ จำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้

๕.๔.๔ “สมรรถนะหน้าที่” หมายความว่า สมรรถนะที่กำลังพลกองทัพอากาศ แต่ละจำพวกทหารหรือสายวิทยาการ จำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้

๕.๕ “นวัตกรรม” หมายความว่า

๕.๕.๑ การปรับปรุงพัฒนางาน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ระบบกระบวนการ วิธีการ อุปกรณ์เครื่องมือ คน และ อื่นๆ ที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานที่ดีขึ้น

๕.๕.๒ การเปลี่ยนแปลงงาน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีอยู่เดิมให้เป็นสิ่งใหม่ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น

๕.๕.๓ การประดิษฐ์คิดค้นและสร้างสิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นสิ่งใหม่ ที่ไม่เคยมีมาก่อน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีขึ้น

๕.๖ “เกณฑ์ระดับสมรรถนะ” หมายความว่า ระดับสมรรถนะที่กำหนดตามความสามารถ ในการปฏิบัติ

๕.๗ “เกณฑ์ความคาดหวัง” หมายความว่า ระดับสมรรถนะที่ต้องการให้กำลังพลปฏิบัติได้

๕.๘ “ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์ให้เป็นผู้ประเมิน หรือผู้แทนของสถานศึกษาภายในประเทศ

๕.๙ “ผู้ให้ความเห็นชอบ” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น หรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดให้เป็นผู้ให้ความเห็นชอบซึ่งเป็น ผู้มีตำแหน่งสูงกว่าผู้ประเมิน หรือผู้แทนของสถานศึกษาภายในประเทศ

๕.๑๐ “ผู้รับการประเมิน” หมายความว่า กำลังพลกองทัพอากาศที่ปฏิบัติราชการ และ หรือเข้ารับการศึกษาภายในประเทศ รวมระยะเวลามากกว่า ๓ เดือนในแต่ละรอบการประเมิน ของปีงบประมาณนั้น ดังนี้

๕.๑๐.๑ นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ นาวาอากาศเอก รับเงินเดือนอัตรา นาวาอากาศเอกพิเศษลงมา หรือนายทหารต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร รวมทั้งข้าราชการกลาโหมพลเรือนชั้นสัญญาบัตร หรือต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติราชการหรือเข้ารับการศึกษา ดังนี้

๕.๑๐.๑.๑ ผู้ที่ปฏิบัติ ...

๕.๑๐.๑.๑ ผู้ที่ปฏิบัติราชการในส่วนราชการกองทัพอากาศ หรือ หน่วยอัตรากองทัพอากาศ (เพื่อพลาง) รวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติราชการในสำนักงานผู้ช่วยทูตทหารอากาศในต่างประเทศ

๕.๑๐.๑.๒ ผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการ หรือช่วยปฏิบัติราชการ ในส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศภายในประเทศ

๕.๑๐.๑.๓ ผู้ที่ได้รับคำสั่งให้เข้ารับการศึกษาภายในประเทศ เว้นแต่ ผู้ลาไปศึกษาประเภท ๑ หรือผู้ที่ศึกษาในต่างประเทศ

๕.๑๐.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ สังกัดกองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติราชการ ในส่วนราชการกองทัพอากาศ หรือในส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศ ภายในประเทศ

๕.๑๑ “แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ” หมายความว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ โดยประเมินผ่านโปรแกรมอิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์หรือใบแบบประเมิน ประกอบด้วย

๕.๑๑.๑ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล กองทัพอากาศสำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในกองทัพอากาศ ตามข้อ ๕.๑๐.๑.๑ โดยใช้งานผ่านโปรแกรม อิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ได้ที่ <http://competency.rtaf.mi.th> ด้วยการลงชื่อผู้เข้าใช้และใส่รหัสผ่าน ตามไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์กองทัพอากาศ (e - mail กองทัพอากาศ)

๕.๑๑.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการตามข้อ ๕.๑๐.๑.๒ โดยใช้ใบแบบประเมินสำหรับข้าราชการ ช่วยปฏิบัติราชการในส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศ กรณีที่หน่วยงานภายนอกกองทัพอากาศไม่ยินยอม ใช้ใบแบบประเมินนี้ อนุโลมให้ใช้ใบแบบประเมินของหน่วยงานนั้นได้

๕.๑๑.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศสำหรับข้าราชการที่เข้ารับการศึกษา ตามข้อ ๕.๑๐.๑.๓ โดยใช้ใบแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ สำหรับผู้เข้ารับการศึกษา

๕.๑๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัด กองทัพอากาศ สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ โดยใช้ใบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ สังกัดกองทัพอากาศ และใบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการสังกัดกองทัพอากาศ

๕.๑๒ “ผลการประเมิน” หมายความว่า ผลรวมของคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะ กำลังพลกองทัพอากาศ ตามข้อ ๕.๑๑

๕.๑๓ “รายงานการประเมิน” หมายความว่า รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศของกำลังพลภายในหน่วยเป็นลายลักษณ์อักษรและรับรองผล โดยผู้บังคับบัญชาของหน่วย หลังจากผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบภายในหน่วยได้ดำเนินการประเมินเสร็จ เรียบร้อยแล้ว

ข้อ ๖ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่กำลังพลกองทัพอากาศ หากไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงโทษตามแนวทางที่กองทัพอากาศกำหนด

ข้อ ๗ ให้เจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจกำหนด ระเบียบ คู่มือ ประกาศ และคำแนะนำ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ได้ตามความจำเป็น

หมวด ๑

หลักเกณฑ์การประเมิน การกำหนดผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ให้ปฏิบัติ ตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ และให้จัดทำเป็นเอกสาร “ลับ”

ข้อ ๙ การประเมิน ให้ถือเป็นดุลพินิจของผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ ผู้ใดจะสั่งการใดๆ ในการประเมินไม่ได้ และให้กระทำการตามความเป็นจริง ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมไม่มีอคติ สามารถพิสูจน์ ทราบได้ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ กบให้ถือว่าเป็นความลับระหว่างผู้รับประเมิน ผู้ประเมิน ผู้ให้ความเห็นชอบ ผู้บังคับบัญชาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารกำลังพล

ข้อ ๑๐ กำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญ

๑๐.๑ กำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับการประเมินสมรรถนะเป็นร้อยละ ๘๐ และ ร้อยละ ๒๐ หรือ ๔ : ๑ ตามลำดับ

๑๐.๒ กำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของคะแนนผู้ประเมินกับผู้ให้ความเห็นชอบ เป็นร้อยละ ๖๐ และ ร้อยละ ๔๐ หรือ ๓ : ๒ ตามลำดับ

๑๐.๓ กรณีที่มีผู้ประเมินคนเดียว ให้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๑๐๐

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ให้ประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงโดยมีหลักฐานประกอบการพิจารณา และประเมินสมรรถนะ ตามเกณฑ์ระดับสมรรถนะเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความคาดหวัง และนำผลการประเมินมาพิจารณาเป็นเกณฑ์ ตัดสิน ตามผนวก ก ท้ายระเบียบนี้

ส่วนที่ ๒

การกำหนดผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๒ ผู้ประเมินตามข้อ ๕.๘ จำนวน ๑ คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

๑๒.๑ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง เป็นลายลักษณ์อักษรให้เป็นผู้ประเมิน ซึ่งควบคุมดูแลการปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับการประเมิน

๑๒.๒ ผู้ที่ส่วนราชการกำหนดให้เป็นผู้ประเมิน ให้แก่ผู้รับการประเมินที่ได้รับคำสั่ง ให้ไปปฏิบัติราชการ หรือช่วยปฏิบัติราชการภายในหรือภายนอกกองทัพอากาศ ที่มีระยะเวลามากกว่า ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการประเมินนั้น

๑๒.๓ ผู้ที่สถานศึกษาภายในประเทศกำหนดให้เป็นผู้ประเมิน ให้แก่ผู้รับการประเมิน ที่ได้รับคำสั่งให้ไปเข้ารับการศึกษาในสถานศึกษานั้น เป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการประเมินนั้น

ข้อ ๑๓ ผู้ประเมินในหัวข้องานมอบหมาย งานโครงการ งานในรูปแบบคณะกรรมการหรือ
คณะทำงาน

๑๓.๑ ผู้ประเมินในหัวข้องานมอบหมาย เป็นผู้มอบหมายงานให้ผู้รับการประเมิน
ไปปฏิบัติงานนั้น

๑๓.๒ ผู้ประเมินในหัวข้องานโครงการ ให้ผู้รับผิดชอบโครงการและ/หรือผู้อนุมัติ
โครงการเป็นผู้ประเมิน

๑๓.๓ ผู้ประเมินในหัวข้อรูปแบบคณะกรรมการ ให้ประธาน และ/หรือเลขานุการ
เป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๑๔ ผู้ให้ความเห็นชอบตามข้อ ๕.๙ จำนวน ๑ คน ซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้

๑๔.๑ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้ประเมิน หรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง
เป็นลายลักษณ์อักษรให้เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

๑๔.๒ ผู้ที่ส่วนราชการกำหนดให้เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ ให้แก่ผู้รับการประเมิน
ที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการ หรือช่วยปฏิบัติราชการภายในหรือภายนอกกองทัพอากาศ ภายในประเทศ
หรือต่างประเทศ ที่มีระยะเวลามากกว่า ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการประเมินนั้น

๑๔.๓ ผู้ที่สถานศึกษาภายในประเทศกำหนดให้เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ ให้แก่ผู้รับ
การประเมินที่ได้รับคำสั่งให้ไปเข้ารับการศึกษาศึกษาในสถานศึกษานั้น เป็นระยะเวลาตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการ
ประเมินนั้น

ข้อ ๑๕ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการกองทัพอากาศ และผู้ที่ช่วยปฏิบัติราชการ
ในกองบัญชาการกองทัพอากาศ ซึ่งปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับรองเสนาธิการทหารอากาศ
ขึ้นไป ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นผู้ประเมินและให้ความเห็นชอบ หรือผู้ที่
ผู้บังคับบัญชาโดยตรง มอบอำนาจให้เป็นผู้ประเมินและให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๖ กรณีไม่แต่งตั้งผู้ให้ความเห็นชอบต่อจากผู้ประเมิน อนุมัติให้ใช้ผลการประเมิน
ของผู้ประเมิน

ส่วนที่ ๓

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อ ๑๗ ผู้รับการประเมิน

๑๗.๑ ศึกษาหัวข้อที่ผู้ประเมินจะทำการประเมินโดยละเอียด

๑๗.๒ ผู้รับการประเมินตามข้อ ๕.๑๐.๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมาย
ตามภารกิจที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย

๑๗.๓ ผู้รับการประเมินตามข้อ ๕.๑๐.๑.๑ ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของ
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่กำหนดร่วมกับผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ ให้เป็นไปตามภารกิจและสอดคล้อง
กับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

๑๗.๔ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล

๑๗.๕ ตรวจสอบ ...

๑๗.๕ ตรวจสอบผลการประเมินทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน
ในแต่ละรอบ

๑๗.๖ ปรับปรุงพัฒนาตนเองตามข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำของผู้ประเมินและ
หรือผู้ให้ความเห็นชอบ

๑๗.๗ กรณีที่ผู้รับการประเมินได้รับการประเมินจากผู้ประเมินนอกกองทัพอากาศ
ให้ผู้รับการประเมินรับผิดชอบนำผลการประเมินมาส่งให้นายทหารกำลังพลหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกำลังพล
ของหน่วยต้นสังกัด

ข้อ ๑๘ ผู้ประเมิน

๑๘.๑ ศึกษาทำความเข้าใจในรายละเอียดของแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๑๘.๒ ตรวจสอบ ให้คำแนะนำตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายของผู้รับการประเมิน
ตามข้อ ๕.๑๐.๑.๑ ให้ถูกต้องเหมาะสมเป็นไปตามภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

๑๘.๓ เฝ้าติดตามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตลอด เพื่อให้
การประเมินสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

๑๘.๔ ประเมินทุกหัวข้อที่กำหนดไว้ในแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด
สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๑๘.๕ ควรแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบตามความเหมาะสม ตลอดจน
ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง

ข้อ ๑๙ ผู้ประเมินตามข้อ ๑๓ ประเมินตามหัวข้อที่รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในแบบ
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

ข้อ ๒๐ ผู้ให้ความเห็นชอบ

๒๐.๑ ศึกษาและทำความเข้าใจในรายละเอียดของแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๒๐.๒ ตรวจสอบ ปรับแก้ไขตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายของผู้รับการประเมิน
ตามข้อ ๕.๑๐.๑.๑ ให้ถูกต้องเหมาะสมเป็นไปตามภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

๒๐.๓ ประเมินหรือให้ความเห็นชอบทุกหัวข้อที่กำหนดไว้ในแบบการประเมินผล
การปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ หากมีข้อคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้ประเมิน ให้ระบุ
เหตุผลพร้อมคำอธิบาย แล้วแต่กรณี

๒๐.๔ ควรแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบตามความเหมาะสม ตลอดจน
ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง

ข้อ ๒๑ หน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพอากาศ และหน่วย
ในอัตรากองทัพอากาศ (เพื่อพลาง) ในที่ตั้งปกติและนอกที่ตั้งปกติ ให้ดำเนินการดังนี้

๒๑.๑ หัวหน้าหน่วย

๒๑.๑.๑ ควบคุม กำกับดูแล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด
สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ของหน่วยให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมาย

๒๑.๑.๒ บริหาร ...

๒๑.๑.๒ บริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ได้แก่ ความพร้อมอุปกรณ์ และระบบเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ และแบบประเมิน ตามข้อ ๕.๑๑.๒, ๕.๑๑.๓ และ ๕.๑๑.๔

๒๑.๑.๓ แต่งตั้งผู้ประเมิน และผู้ให้ความเห็นชอบ แล้วสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง ให้กรมกำลังพลทหารอากาศ

๒๑.๑.๔ ตรวจสอบผลการประเมิน ตามข้อ ๕.๑๒ ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และลงนามรับรองผลการประเมิน แล้วส่งรายงานการประเมิน ตามข้อ ๕.๑๓ ให้กรมกำลังพลทหารอากาศ

๒๑.๑.๕ นำผลการประเมินของกำลังพลกองทัพอากาศไปวางแผนเพื่อใช้ในการบริหารกำลังพลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ตามความมุ่งหมาย

๒๑.๒ นายทหารกำลังพล หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกำลังพลของหน่วย

๒๑.๒.๑ ตรวจสอบยอดกำลังพลภายในหน่วยให้ถูกต้องครบถ้วน

๒๑.๒.๒ ดำเนินการ ประสานงาน แต่งตั้งผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ โดยขออนุมัติจากหัวหน้าหน่วย

๒๑.๒.๓ แจ้งส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศให้ประเมินกำลังพล

๒๑.๒.๔ ประสานงานกับผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการ ในส่วนเกี่ยวข้องให้พร้อมรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๒๑.๒.๕ แจ้งให้กำลังพลภายในหน่วยทราบ ติดตาม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อเกิดปัญหา ข้อขัดข้อง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน ตามห้วงเวลาที่กำหนด

๒๑.๒.๖ ประสานงานโดยใกล้ชิดกับกรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ

๒๑.๒.๗ รวบรวม ตรวจสอบผลการประเมิน ให้ครบถ้วน ถูกต้อง และนำเรียน หัวหน้าหน่วยเพื่อลงนามรับรองผล แล้วส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศ

๒๑.๒.๘ นายทหารกำลังพลแผนกสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพอากาศ หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกำลังพลของหน่วย มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑.๒.๑ - ๒๑.๒.๗ กับผู้ปฏิบัติราชการ ตามข้อ ๑๕

๒๑.๓ ส่วนราชการหัวหน้าสายวิทยาการ นำผลการประเมินของนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนไปวางแผนเพื่อใช้ในการบริหารกำลังพลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ตามความมุ่งหมาย

ข้อ ๒๒ กรมกำลังพลทหารอากาศ

๒๒.๑ วางแผน ประสานงาน กำกับดูแล และเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ให้เป็นไปตามแบบธรรมเนียมตลอดจนจัดทำคู่มือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ และปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ทันสมัยอยู่เสมอ

๒๒.๒ รวบรวม ตรวจสอบ ดำเนินกรรมวิธีทางสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงาน การประเมินของหน่วย ตามข้อ ๒๐ เพื่อสรุปนำเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศ พิจารณานุมัติและใช้ประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒๒.๓ เมื่อผู้บัญชาการทหารอากาศ ...

๒๒.๓ เมื่อผู้บัญชาการทหารอากาศลงนามอนุมัติใช้ผลการประเมินแล้ว ให้แจ้งผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์กองทัพอากาศ (e - mail กองทัพอากาศ)

หมวด ๒

วิธีการประเมินการใช้และการเก็บผลการประเมิน

ส่วนที่ ๑

วิธีการประเมิน

ข้อ ๒๓ รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ แบ่งเป็น ๒ รอบการประเมินในหนึ่งปีงบประมาณ ดังนี้

๒๓.๑ รอบการประเมินที่ ๑ อยู่ในห้วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมีนาคม

๒๓.๒ รอบการประเมินที่ ๒ อยู่ในห้วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน

ข้อ ๒๔ ขั้นตอนการประเมินตามห้วงระยะเวลาการประเมิน ให้ปฏิบัติตาม ผนวก ข ท้ายระเบียบนี้

ส่วนที่ ๒

การใช้และการเก็บผลการประเมิน

ข้อ ๒๕ ให้หัวหน้าหน่วยหรือผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารกำลังพล ตามผนวก ค ท้ายระเบียบนี้ หรือใช้ในการบริหารกำลังพลเรื่องอื่นๆ

ข้อ ๒๖ การเก็บบัญชีผลการประเมิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ และระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๔

หมวด ๓

การรับทราบผลการประเมิน และการร้องทุกข์

ข้อ ๒๗ เมื่อมีการรายงานผลการประเมินแล้ว ผู้ประเมิน หรือ ผู้ให้ความเห็นชอบ ควรแจ้งผลการประเมินต่อผู้รับการประเมิน เพื่อการพัฒนา โดยให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ ในสถานที่ที่เหมาะสม

ข้อ ๒๘ ผู้รับการประเมิน สามารถรับทราบผลการประเมินได้จากทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์กองทัพอากาศ (e - mail กองทัพอากาศ) หลังจากที่ผู้บัญชาการทหารอากาศได้อนุมัติให้ใช้ผลการประเมินแล้ว กรณีผู้รับการประเมินไม่ได้รับผลการประเมินของตนเอง สามารถยื่นคำร้องต่อหน่วยงานเพื่อขอรับทราบผลการประเมินของตนเองได้ที่นายทหารกำลังพลหน่วยต้นสังกัด

ข้อ ๒๙ หลังจาก ...

ข้อ ๒๙ หลังจากผู้รับการประเมินทราบผลการประเมิน ตามข้อ ๒๘ ล่วงเลย ๒๔ ชั่วโมง หากเห็นว่า ตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมิน สามารถร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่ได้มีการแจ้งผลการประเมิน โดยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ.๒๕๗๖ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวจ้างทุกซ์ พ.ศ.๒๕๕๒ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการร้องทุกข์ ควรพิจารณาวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยพิจารณาจาก หลักฐานเชิงประจักษ์ทั้งในและนอกระบบคอมพิวเตอร์ ให้เป็นไปตามหลักนิติรัฐ นิติธรรม ไม่มีอคติ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิกำลังพลของผู้รับการประเมินที่ร้องทุกข์ ทั้งนี้ ให้คำวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ของหัวหน้าส่วนราชการ ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๓๐ กรณีผู้ประเมิน หรือผู้ให้ความเห็นชอบ เป็นบุคคลภายนอกกระทรวงกลาโหม ให้ผู้รับการประเมินสามารถดำเนินการร้องทุกข์ โดยให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวจ้างทุกซ์ พ.ศ.๒๕๕๒ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

พลอากาศเอก

(จอม รุ่งสว่าง)

ผู้บัญชาการทหารอากาศ

ผนวก ก ประกอบระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด
สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ คะแนนเต็ม
๑๐๐ คะแนน แบ่งออกเป็น

๑.๑ คะแนนผลการปฏิบัติงาน ๘๐ คะแนน

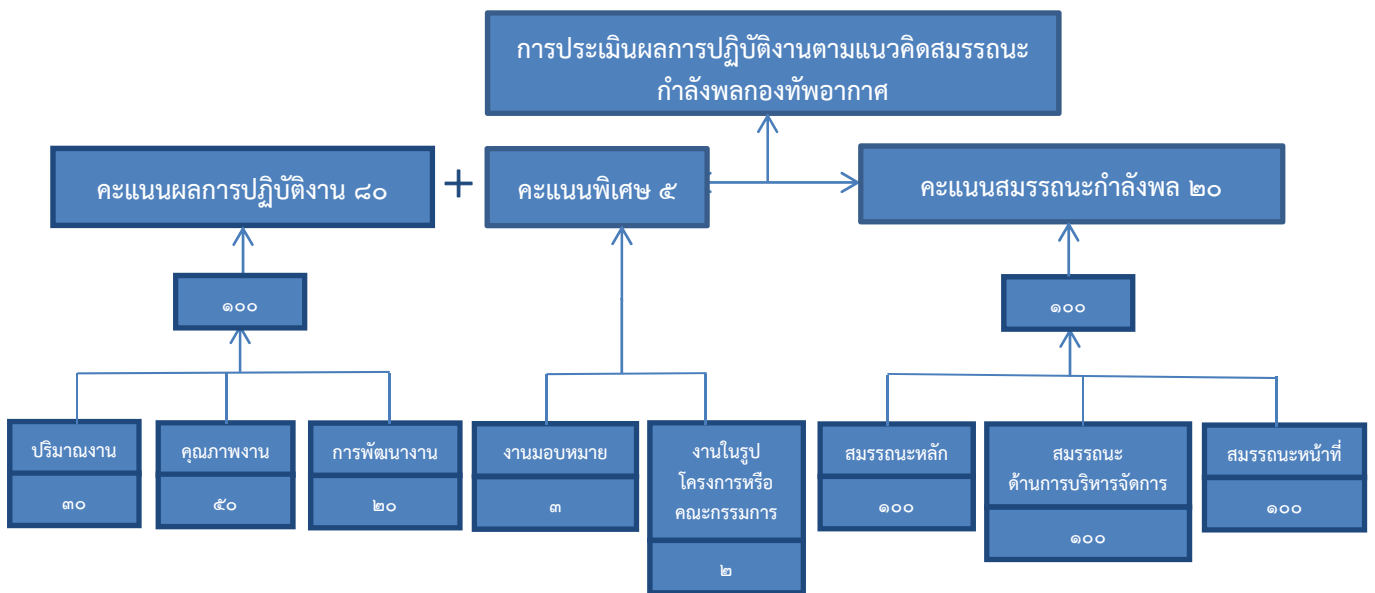
๑.๒ คะแนนสมรรถนะกำลังพล ๒๐ คะแนน

๑.๓ คะแนนพิเศษ ๕ คะแนน

๑.๓.๑ คะแนนงานมอบหมาย ๓ คะแนน

๑.๓.๒ คะแนนงานในรูปโครงการหรือคณะกรรมการ ๒ คะแนน

ทั้งนี้ คะแนนรวมในข้อ ๑.๑ - ๑.๓ เมื่อรวมคะแนนแล้วเกิน ๑๐๐ คะแนน ให้ปรับ
เป็น ๑๐๐ คะแนน



ภาพแสดงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการประเมินบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมาย
ผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณา ดังนี้

๒.๑.๑ ความสอดคล้องกับค่าเป้าหมายการทำงาน ตามตัวชี้วัดรายบุคคลและ
ค่าเป้าหมายที่ผู้รับการประเมินกำหนดร่วมกับผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็น

๒.๑.๒ ความเชื่อมโยงความสำเร็จของงานกับหน่วยงานหรือกองทัพอากาศ
ตามตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับนโยบายหน่วยงาน ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

๒.๑.๓ ความสอดคล้องเชื่อมโยงตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายกับปริมาณงาน
โดยปริมาณงาน หมายความว่า งานที่บุคคลผู้รับการประเมินรับผิดชอบต้องปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุ
ไว้ในคำบรรยายคุณลักษณะงาน

๒.๑.๔ ความสอดคล้อง ...

๒.๑.๔ ความสอดคล้องเชื่อมโยงปริมาณงานกับผลงานคุณภาพ โดยผลงานคุณภาพ หมายความว่า ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพและเกิดผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด

๒.๑.๕ ความสอดคล้องเชื่อมโยงผลงานคุณภาพกับหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายความว่า เกิดผลงานขึ้นจริง พิสูจน์ได้จากหลักฐานที่ปรากฏ

๒.๑.๖ ความสอดคล้องเชื่อมโยงผลงานคุณภาพกับการพัฒนางาน หมายความว่า เกิดการพัฒนางานพิจารณาจากสิ่งที่เกิดขึ้นจากการพัฒนานั้น

๒.๑.๗ การประเมินงานมอบหมาย ผู้ประเมิน ผู้ให้ความเห็นชอบ เป็นผู้มอบหมายงานให้กับผู้รับการประเมิน ที่ผู้รับการประเมินระบุชื่อไว้ในโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศเท่านั้น

๒.๑.๘ การประเมินงานในรูปแบบโครงการ การประเมินในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือ คณะทำงาน ผู้ประเมิน ผู้ให้ความเห็นชอบ เป็นประธานคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นเลขานุการ คณะกรรมการ คณะทำงาน

๒.๒ คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน ๘๐ คะแนน โดยถ่วงน้ำหนักมาจาก คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๒.๑ ปริมาณงาน ๓๐ คะแนน ให้พิจารณา

๒.๒.๑.๑ ระดับคะแนน ๒๑ - ๓๐ ความครอบคลุมครบถ้วนของงานรายบุคคลตามที่ได้รับผิดชอบ บ่งบอกเป้าหมายความต้องการความสำเร็จของงานที่ชัดเจนและมีความท้าทาย แสดงระดับความสำเร็จของงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับงานเดิมหรืองานที่ผ่านมาตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่ชัดเจน

๒.๒.๑.๒ ระดับคะแนน ๑๑ - ๒๐ ความครอบคลุมในงานรายบุคคลตามที่ได้รับผิดชอบ บ่งบอกเป้าหมายความต้องการความสำเร็จของงานที่ชัดเจน แสดงระดับความสำเร็จของงานบางงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจน

๒.๒.๑.๓ ระดับคะแนน ๑ - ๑๐ ไม่ครอบคลุมงานรายบุคคลตามที่ได้รับผิดชอบ บ่งบอกเป้าหมายความต้องการความสำเร็จของงานไม่ชัดเจน ไม่แสดงระดับความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจน

๒.๒.๒ ผลงานคุณภาพ ๕๐ คะแนนให้พิจารณา

๒.๒.๒.๑ ระดับคะแนน ๔๑ - ๕๐ ผลสำเร็จของงานที่ครอบคลุมครบถ้วนของงานรายบุคคลตามที่ได้รับผิดชอบอย่างมีคุณภาพ

๒.๒.๒.๒ ระดับคะแนน ๓๑ - ๔๐ ผลสำเร็จของงานที่ครอบคลุมของงานมากกว่าร้อยละ ๘๐ ของงานรายบุคคลตามที่ได้รับผิดชอบ

๒.๒.๒.๓ ระดับคะแนน ๒๑ - ๓๐ ผลสำเร็จของงานที่ครอบคลุมงานมากกว่าร้อยละ ๕๐ ของงานรายบุคคลตามที่ได้รับผิดชอบ

๒.๒.๒.๔ ระดับคะแนน ๑๑ - ๒๐ ผลสำเร็จของงานไม่ครอบคลุมของงานรายบุคคลตามที่ได้รับผิดชอบ

๒.๒.๒.๕ ระดับคะแนน ๑ - ๑๐ ผลสำเร็จของงานไม่ชัดเจน หรือไม่เกิดผลสำเร็จของงานรายบุคคลตามที่ได้รับผิดชอบ หรือมีงานใดที่ไม่สำเร็จและส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักของหน่วย

๒.๒.๓ การพัฒนางาน ...

๒.๒.๓ การพัฒนางาน ๒๐ คะแนน ให้พิจารณา

๒.๒.๓.๑ ระดับคะแนน ๑๑ - ๒๐ เกิดการพัฒนางานที่ชัดเจน ผลของการพัฒนาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานและช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จที่ดีขึ้นกว่าเดิม เกิดผลงานที่เกิดนวัตกรรม

๒.๒.๓.๒ ระดับคะแนน ๑ - ๑๐ เกิดการพัฒนางานไม่ชัดเจน ผลของการพัฒนายังไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ชัดเจน

๓. การประเมินสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๓.๑ ผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบทำการประเมินตามเกณฑ์ระดับสมรรถนะ ๕ ระดับ คือ ระดับเริ่มต้น (๑), ระดับเรียนรู้ (๒), ระดับปฏิบัติ (๓), ระดับชำนาญ (๔) และระดับเชี่ยวชาญ (๕)

๓.๑.๑ ระดับเริ่มต้น (Novice) หมายความว่า ปฏิบัติได้ในขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจงาน ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อย ปฏิบัติงานในสถานการณ์ปกติได้ จำเป็นต้องมีผู้สอน ผู้ให้คำแนะนำใกล้ชิด

๓.๑.๒ ระดับเรียนรู้ (Advance Beginner) หมายความว่า ปฏิบัติได้มากกว่าระดับเริ่มต้น มีความรู้ความเข้าใจงานหน่วยงาน มีประสบการณ์มากกว่าระดับเริ่มต้น ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่างได้ บางงานจำเป็นต้องมีผู้ให้คำแนะนำ

๓.๑.๓ ระดับปฏิบัติ (Competent) หมายความว่า ปฏิบัติได้มากกว่าระดับเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจงาน หน่วยงานกองทัพอากาศ มีประสบการณ์มากกว่าระดับเรียนรู้ ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่างได้ ปรับปรุง ตัดสินใจ และประยุกต์การปฏิบัติได้บางงาน

๓.๑.๔ ระดับชำนาญ (Proficient) หมายความว่า ปฏิบัติได้มากกว่าระดับปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในงาน หน่วยงาน กองทัพอากาศ และภายนอกกองทัพอากาศ มีประสบการณ์มากกว่าระดับปฏิบัติ ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่างได้ ปรับปรุง วิเคราะห์ ตัดสินใจ ประยุกต์การปฏิบัติ และเชื่อมโยงเป้าหมายงานกับกองทัพอากาศได้

๓.๑.๕ ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) หมายความว่า ปฏิบัติได้ในระดับที่สูงกว่าระดับชำนาญ ความรู้ความเข้าใจในงาน หน่วยงาน กองทัพอากาศ และภายนอกกองทัพอากาศ มีประสบการณ์มากกว่าระดับชำนาญ ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่างได้ ปรับปรุง วิเคราะห์ ตัดสินใจ ประยุกต์การปฏิบัติได้ เชื่อมโยงเป้าหมายงานกับกองทัพอากาศ และภายนอกกองทัพอากาศได้

๓.๒ การประเมินตามเกณฑ์ระดับสมรรถนะเปรียบเทียบกับตามเกณฑ์ความคาดหวังดังนี้

๓.๒.๑ ระดับสมรรถนะแต่ละบุคคลเป็นไปตามเกณฑ์ความคาดหวัง เป็นค่าศูนย์ (๐)

๓.๒.๒ ระดับสมรรถนะแต่ละบุคคลสูงกว่าเกณฑ์ความคาดหวัง เป็นค่าบวก (+)

เมื่อเทียบกับเกณฑ์ความคาดหวัง

๓.๒.๓ ระดับสมรรถนะแต่ละบุคคลต่ำกว่าเกณฑ์ความคาดหวัง เป็นค่าลบ (-) เมื่อเทียบกับเกณฑ์ความคาดหวัง ต้องได้รับการพัฒนา

๓.๓ คะแนนสมรรถนะกำลังพล ๒๐ คะแนน โดยถ่วงน้ำหนักมาจาก คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓.๑ คะแนนสมรรถนะหลัก ๑๐๐ คะแนน

๓.๓.๒ คะแนนสมรรถนะด้านบริหารจัดการ ๑๐๐ คะแนน

๓.๓.๓ คะแนนสมรรถนะหน้าที่ ๑๐๐ คะแนน

๔. ผลคะแนนการประเมินนำมาพิจารณาเป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้
- ๔.๑ คะแนนระดับ ดีเด่น ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
 - ๔.๒ คะแนนระดับ ดี ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙
 - ๔.๓ คะแนนระดับ ยอมรับได้ ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙
 - ๔.๔ คะแนนระดับ ควรปรับปรุง ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙
 - ๔.๕ คะแนนระดับ ต้องปรับปรุง ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๐ - ๕๙.๙๙

ผนวก ข ประกอบระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะ
กำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐

ผนวก ข-๑ ห้วงระยะเวลาการประเมิน
ห้วงระยะเวลาการประเมินในรอบการประเมินที่ ๑

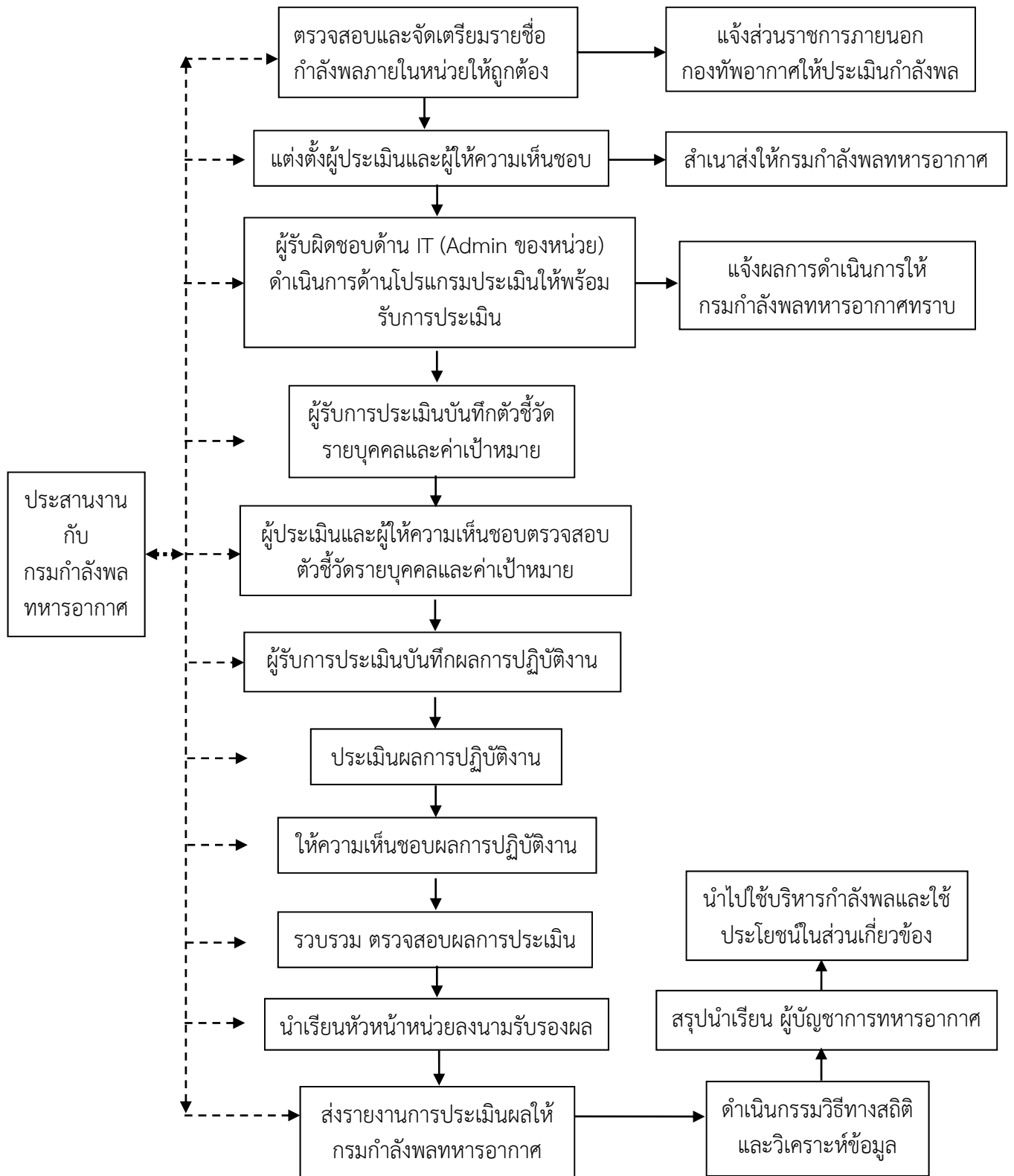
ห้วงระยะเวลาการประเมิน	การปฏิบัติ
๑ - ๓๑ ตุลาคม	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าหน่วย ลงนามแต่งตั้งผู้ประเมิน ผู้ให้ความเห็นชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร และส่งให้ กรมกำลังพลทหารอากาศ (กรณีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในคำสั่งแต่งตั้งฯ สามารถใช้คำสั่งแต่งตั้งฯ เดิมได้) - นายทหารกำลังพล ตรวจสอบรายชื่อกำลังพลหน่วย (ผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ให้ความเห็นชอบ) ให้ถูกต้องครบถ้วน - ผู้ดูแลระบบโปรแกรมฯ หน่วย (admin หน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ และหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพอากาศ) จัดรายชื่อกำลังพลหน่วย โดยบันทึกรายชื่อผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ให้ความเห็นชอบ ในโปรแกรมให้ถูกต้องครบถ้วน
๑ - ๒๐ พฤศจิกายน	ผู้รับการประเมิน บันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมาย (สามารถบันทึกผลการปฏิบัติงานเดิม ระหว่าง กรกฎาคม - กันยายน ซึ่งยังไม่ได้บันทึก ในวงรอบการประเมินที่ ๒ โดยแนบหลักฐานประกอบ)
๒๑ - ๓๐ พฤศจิกายน	ผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบตรวจสอบตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมาย
๑ - ๓๑ ธันวาคม	ผู้รับการประเมิน บันทึกผลการปฏิบัติงาน รอบปัจจุบัน ตุลาคม - ธันวาคม (แนบหลักฐาน) และสามารถบันทึกผลงานที่คาดว่าจะสำเร็จ ระหว่าง มกราคม - มีนาคม ได้
๑ - ๑๕ มกราคม	ผู้ประเมิน ทำการประเมินฯ (ให้คะแนนประเมินฯ)
๑๖ - ๓๑ มกราคม	ผู้ให้ความเห็นชอบ ทำการประเมินฯ (ให้คะแนนประเมินฯ)
๑ - ๑๐ กุมภาพันธ์	สรุปคะแนนประเมินฯ ส่งรายงานการประเมิน ให้ กรมกำลังพลทหารอากาศ
๑๑ - ๒๘ กุมภาพันธ์	กรมกำลังพลทหารอากาศ รวบรวม ตรวจสอบ และส่งคะแนนประเมินฯ ให้ผู้เกี่ยวข้อง
๑ มีนาคม	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำแนวทางพัฒนากำลังพลหน่วย ส่งให้ กรมกำลังพลทหารอากาศ - กรมกำลังพลทหารอากาศ ดำเนินกรรมวิธีทางสถิติ วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ และสรุปแนวทางพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ นำเรียนผู้บังคับบัญชา

ห้วงระยะเวลา ...

ห้วงระยะเวลาการประเมินในรอบการประเมินที่ ๒

ห้วงระยะเวลาการประเมิน	การปฏิบัติ
๒๔ - ๓๐ เมษายน	<ul style="list-style-type: none">- หัวหน้าหน่วย ลงนามแต่งตั้งผู้ประเมิน ผู้ให้ความเห็นชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร และส่งให้ กรมกำลังพลทหารอากาศ (กรณีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดในคำสั่งแต่งตั้งฯ สามารถใช้คำสั่งแต่งตั้งฯ เดิมได้)- นายทหารกำลังพล ตรวจสอบรายชื่อกำลังพลหน่วย (ผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ให้ความเห็นชอบ) ให้ถูกต้องครบถ้วน- ผู้ดูแลระบบโปรแกรมฯ หน่วย (admin หน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ และหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพอากาศ) จัดรายชื่อกำลังพลหน่วย โดยบันทึกรายชื่อผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้ให้ความเห็นชอบ ในโปรแกรมให้ถูกต้องครบถ้วน
๑ - ๒๐ พฤษภาคม	<ul style="list-style-type: none">- ผู้รับการประเมิน บันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมาย (สามารถบันทึกผลการปฏิบัติงานเดิม ระหว่าง มกราคม - มีนาคม ซึ่งยังไม่ได้บันทึก ในวงรอบการประเมินที่ ๑ โดยแนบหลักฐานประกอบ)
๒๑ - ๓๑ พฤษภาคม	ผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบตรวจสอบตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมาย
๑ - ๓๐ มิถุนายน	ผู้รับการประเมิน บันทึกผลการปฏิบัติงาน รอบปัจจุบัน เมษายน - มิถุนายน (แนบหลักฐาน) และสามารถบันทึกผลงานที่คาดว่าจะสำเร็จ ระหว่าง กรกฎาคม - กันยายน ได้
๑ - ๑๕ กรกฎาคม	ผู้ประเมิน ทำการประเมินฯ (ให้คะแนนประเมินฯ)
๑๖ - ๓๑ กรกฎาคม	ผู้ให้ความเห็นชอบ ทำการประเมินฯ (ให้คะแนนประเมินฯ)
๑ - ๑๐ สิงหาคม	สรุปคะแนนประเมินฯ ส่งรายงานการประเมิน ให้ กรมกำลังพลทหารอากาศ
๑๑ - ๓๑ สิงหาคม	กรมกำลังพลทหารอากาศ รวบรวม ตรวจสอบ และส่งคะแนนประเมินฯ ให้ผู้เกี่ยวข้อง
๑ กันยายน	<ul style="list-style-type: none">- จัดทำแนวทางพัฒนากำลังพลหน่วย ส่งให้ กรมกำลังพลทหารอากาศ- กรมกำลังพลทหารอากาศดำเนินการวิธีทางสถิติ วิเคราะห์และสรุปผลการประเมินของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ และสรุปแนวทางพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ นำเรียนผู้บังคับบัญชา

ผนวก ข-๒ ผังขั้นตอนการประเมิน
รายละเอียดประกอบ วิธีการประเมิน



หมายเหตุ สัญลักษณ์ \longrightarrow หมายถึง การดำเนินการหลัก
 สัญลักษณ์ $- - - \longrightarrow$ หมายถึง การประสานงาน, การสนับสนุน, ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา

ผนวก ค ประกอบระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด
สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐

ผลการประเมินประกอบการพิจารณาการบริหารกำลังพล

การย้ายข้าราชการทหาร

๑. การเข้าอัตรา นาวาอากาศเอก - นาวาอากาศเอก รับเงินเดือนอัตรา นาวาอากาศเอกพิเศษ
คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๒. การเข้าอัตรา นาวาอากาศตรี - นาวาอากาศโท คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๓. การย้ายเข้าประจำหน่วย (ก่อนครบวาระ)
 - ๓.๑ ดำรงตำแหน่งไม่ครบ ๑ ปี คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๕๐
 - ๓.๒ ดำรงตำแหน่งไม่ครบ ๒ ปี คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
 - ๓.๓ ดำรงตำแหน่งไม่ครบ ๓ ปี คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

การพิจารณาบำเหน็จรอบ ๖ เดือน

๑. การขอหนึ่งขั้นครึ่ง คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕
๒. การขอหนึ่งขั้น คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๓. การขอครึ่งขั้น คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๔. ไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

การสอบคัดเลือกนายทหารประทวนเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร

คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

การให้ออกจากราชการ คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ติดต่อกัน ๔ ครั้ง

การเข้ารับการศึกษา

๑. วิทยาลัยการทัพอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, วิทยาลัยการทัพบก กรมยุทธศึกษาทหารบก,
วิทยาลัยการทัพเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ และ วิทยาลัยเสนาธิการทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
๒. โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
กรมยุทธศึกษาทหารบก, โรงเรียนเสนาธิการทหารเรือ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ และ โรงเรียนนายทหารอากาศอาวุโส
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
๓. โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ ๗๐
๔. ศึกษาปริญญาตรี โท เอก (ทุนกองทัพอากาศ) คะแนนประเมินต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐