



ด่วน

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กพ.ทอ.(สปพ.โทร.๒-๑๒๕๗)

ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๖๔๖๗

วันที่ ๑๐ ต.ค.๖๗

เรื่อง ขออนุมัติใช้ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ  
พ.ศ.๒๕๖๗

เรียน ผบ.ทอ.

๑. ตามยุทธศาสตร์ ทอ. ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้างขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์ให้กำลังพล ทอ. มีสมรรถนะขีดความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติการ ตลอดจนมีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวความคิดการปฏิบัติการที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลางของ ทอ. นั้น

๒. กพ.ทอ.ตรวจสอบแล้ว ดังนี้

๒.๑ ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.พ.ศ.๒๕๖๐ มีความมุ่งหมายเพื่อให้หน่วยดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ให้เป็นแนวทางเดียวกัน และส่งเสริมให้กำลังพล ทอ.พัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงาน (แนบ ๑)

๒.๒ ผบ.ทอ.อนุมัติ เมื่อ ๒๔ ธ.ค.๖๔ ทำหนังสือ คณก.บริหารจัดการและพัฒนากำลังพล ของ ทอ.ด่วนมาก ที่ ๑/๖๔ ลง ๒๓ ธ.ค.๖๔ ให้ กพ.ทอ.ปรับปรุงแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนแก้ไขระเบียบ ทอ. ตามข้อ ๒.๑ ให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ในอนุมัติฯ (แนบ ๒)

๒.๓ กพ.ทอ.ได้จัดประชุมร่วมกับส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขระเบียบ ทอ.ฯ จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๒.๓.๑ ครั้งที่ ๑ เมื่อ ๑๓ มี.ค.๖๗ ณ ห้องประชุม กพ.ทอ.เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุม ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขระเบียบ ทอ.ฯ

๒.๓.๒ ครั้งที่ ๒ เมื่อ ๔ เม.ย.๖๗ ณ ห้องประชุม จร.ทอ.เพื่อตรวจพิจารณาร่าง ระเบียบ ทอ.ฯ ก่อนเสนอให้ สบ.ทอ. และ สธน.ทอ.ตรวจสอบ

๒.๓.๓ ครั้งที่ ๓ เมื่อ ๑๐ ก.ค.๖๗ ณ ห้องประชุม กพ.ทอ.เพื่อพิจารณารายละเอียด ก่อนนำเรียนขออนุมัติ ผบ.ทอ.

๒.๔ กพ.ทอ.ได้จัดทำระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. พ.ศ.๒๕๖๗ สรุปรุประเด็นสำคัญที่ได้ปรับปรุงแก้ไข ตามตารางเปรียบเทียบฯ (แนบ ๓) ดังนี้

๒.๔.๑ ใช้ชื่อระเบียบว่า “ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๗”

๒.๔.๒ ยกเลิกเงื่อนไขให้ออกจากราชการ กรณีมีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ติดต่อกัน ๔ วงรอบ เพื่อให้สอดคล้องกับแบบธรรมเนียมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๓ เพิ่มเติมประเภทกำลังพลให้ครอบคลุม สอดคล้องกับกำลังพล ทอ.ที่ได้รับ การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ทั้งในปัจจุบันและที่มีแผนบรรจุในอนาคต เช่น กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ ทหารเป็นการชั่วคราวหรือทหารอาสา (ทอส.) และข้าราชการพลเรือนกลาโหม เป็นต้น

๒.๔.๔ สามารถบันทึกงานมอบหมายและงานในรูปแบบคณะกรรมการ เพื่อประกอบการ พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ได้ แต่ไม่นำมาใช้ในการคิดคะแนน ซึ่งสอดคล้องตามอนุมัติ ผบ.ทอ. ในข้อ ๒.๒

๒.๔.๕ ยกเลิกใบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. ในรูปแบบเอกสาร โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด สมรรถนะกำลังพล ทอ.ทุกประเภทกำลังพล

๒.๔.๖ กำหนดสัดส่วนน้ำหนักความสำคัญของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับการประเมินสมรรถนะกำลังพล ทอ. เป็นร้อยละ ๙๐ และร้อยละ ๑๐ ตามลำดับ ให้สอดคล้องกับอนุมัติ ผบ.ทอ. ในข้อ ๒.๒

๒.๔.๗ กำหนดให้หน่วยแต่งตั้ง “คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ.ของหน่วย” เพื่อตรวจสอบ กลั่นกรอง และรับพิจารณา เรื่อง อุทธรณ์ จากกำลังพลที่มีความเห็นไม่ตรงกับผลการประเมินของตน โดยดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และพิจารณา คำอุทธรณ์จนกระทั่งได้ข้อยุติ

๒.๔.๘ ให้ผู้รับการประเมิน รับทราบผลการประเมินผ่านโปรแกรมประเมินผล การปฏิบัติงานฯ เมื่อสิ้นสุดการประเมินของผู้ให้ความเห็นชอบในแต่ละวงรอบการประเมิน ตามเวลาที่กำหนด และสามารถขอคำแนะนำจากผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบได้ โดยหากไม่รับทราบผลการประเมินตามระยะเวลา ที่กำหนด โปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จะประมวลผลว่ารับทราบผลการประเมินแล้ว

๒.๔.๙ ผู้รับการประเมินสามารถยื่นอุทธรณ์ผลการประเมินของตนเอง ต่อ คณก.พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ของหน่วย เมื่อรับทราบผลการประเมินผ่านโปรแกรม ประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ภายใน ๗ วัน เพื่อให้ คณก.พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ของหน่วย ดังกล่าว ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่รับการยื่นอุทธรณ์

๒.๔.๑๐ กรณีผู้รับการประเมินมีคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ติดต่อกัน ๒ วงรอบ (หลังจากอนุมัติใช้ผลการประเมินแล้ว) ให้ คณก.พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ของหน่วย สอบสวนข้อเท็จจริง และพิจารณาดำเนินการหรือลงทัณฑ์ตามแบบธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งรายงาน การสอบสวนดังกล่าวให้ กพ.ทอ.ทราบ ภายใน ๓๐ วัน

๒.๔.๑๑ ผู้รับการประเมินจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำ ของผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ ส่งให้ผู้ประเมินและนายทหารกำลังพลของหน่วยต้นสังกัด แล้วส่งให้ กพ.ทอ. ตามลำดับ

๒.๔.๑๒ บุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตาม หมวด ๑ ส่วนที่ ๓ ของระเบียบฯ ได้แก่ผู้รับการประเมิน, ผู้ประเมิน, ผู้ให้ความเห็นชอบ, คณก.พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ของหน่วย, หน.หน่วย, นกพ.หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่กำลังพลของหน่วย, หน่วย หน.สายวิทยาการ และ กพ.ทอ.หากไม่ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยทหาร ตามคำสั่ง ทอ.(เฉพาะ) ที่ ๔๘/๕๘ ลง ๓ ต.ค.๕๘ เรื่อง กำหนดแนวทางการลงทัณฑ์ และการปฏิบัติกรณีข้าราชการสังกัด ทอ.กระทำผิดวินัยทหาร และ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑.๑๓ ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของทางราชการ

๒.๕ กพ.ทอ.ได้ให้หน่วยเกี่ยวข้องพิจารณาร่างระเบียบ ทอ.ตามข้อ ๒.๓ ดังนี้

๒.๕.๑ สบ.ทอ.ตรวจสอบรูปแบบตามแบบธรรมเนียมของงานสารบรรณ (แนบ ๔)

๒.๕.๒ สธน.ทอ.ตรวจสอบความถูกต้องด้านกฎหมาย (แนบ ๕)

๓. กพ.ทอ.พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทอ.ในข้อ ๑ และอนุมัติ ผบ.ทอ.ในข้อ ๒.๒ จึงเห็นสมควรให้ยกเลิก ระเบียบ ทอ.ตามข้อ ๒.๑ และประกาศใช้ระเบียบ ทอ.ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. พ.ศ.๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๓ และลงชื่อในระเบียบ ทอ.ที่แนบให้ต่อไป

(ลงชื่อ) พล.อ.ท.วิษณุ เนียมคำ

จก.กพ.ทอ.

(ลงชื่อ) พล.อ.ท.พิชิตไชย สุรกิจพิพัฒน์

รอง เสธ.ทอ.

๑๐ ต.ค.๖๗

อนุมัติตามข้อ ๓, ลงชื่อแล้ว

(ลงชื่อ) พล.อ.อ.พันธ์ภักดี พัฒนกุล

ผบ.ทอ.

๑๗ ต.ค.๖๗

เรียน ผบ.ทอ.

กระผมพิจารณาแล้ว เห็นสมควร  
อนุมัติตามข้อ ๓ และลงชื่อในระเบียบ ทอ.  
ที่แนบ

(ลงชื่อ) พล.อ.อ.วชิระพล เมื่อน้อย

เสธ.ทอ.

๑๑ ต.ค.๖๗

การแจกจ่าย

- ผบ.ทอ., รอง ผบ.ทอ., ปธ.คปช.ทอ., ผช.ผบ.ทอ., เสธ.ทอ., หน.คณะ ฝสธ.ประจำ ผบช., ปช.พิเศษ ทอ. และ รอง เสธ.ทอ.
- สน.ผบ.ทอ., สน.รอง ผบ.ทอ., สน.ปธ.คปช.ทอ., สน.ผช.ผบ.ทอ., สน.เสธ.ทอ., สน.รอง เสธ.ทอ., สน.ปช.ทอ., สน.ผทค.ทอ., ศปก.ทอ., ศบพ., ศยพ., ศกอ., สพร.ทอ., สง.ปรมน.ทอ.และ ผนน.บก.ทอ.
- นขต.ทอ.
- จก.กพ.ทอ., รอง จก.กพ.ทอ., ผอ.สนพ.กพ.ทอ., ผอ.สปพ.กพ.ทอ., รอง ผอ.สนพ.กพ.ทอ., รอง ผอ.สปพ.กพ.ทอ. และ ฝสธ.ประจำ กพ.ทอ.
- นขต.กพ.ทอ., นขต.สนพ.กพ.ทอ.และ นขต.สปพ.กพ.ทอ.

สำเนาถูกต้อง

น.อ.



(จาร์ ย้งยีน)

ผอ.กคพ.สปพ.กพ.ทอ.

 ต.ค.๖๗

ร.ท.ธนวัฒน์ เสมาชัย พิมพ์/ทาน  
น.ท.หญิง  ตรวจ

(สำเนา)



ระเบียบกองทัพอากาศ

ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

พ.ศ.๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๐

บรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

๔.๑ “กำลังพลกองทัพอากาศ” หมายความว่า ข้าราชการประจำ ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ข้าราชการพลเรือนกลาโหม กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวหรือทหารอาสา (ทอส.) ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดกองทัพอากาศ

๔.๒ “หน่วย” หมายความว่า หน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพอากาศ หน่วยในอัตรากองทัพอากาศ (เพื่อพลาง) และหน่วยงานตามอัตราเฉพาะกิจกองทัพอากาศ ตามแผนเพื่อความมั่นคงของประเทศ

๔.๓ “การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ” ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๔.๔ “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายความว่า การประเมินในหัวข้อ ปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ประสิทธิภาพงาน ตามที่ผู้รับการประเมินระบุไว้ โดยพิจารณาประกอบเพิ่มเติมกับงานมอบหมาย และงานในรูปแบบคณะกรรมการ

๔.๕ “การประเมินสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ” หมายความว่า การประเมินในหัวข้อ สมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ และสมรรถนะหน้าที่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๔.๕.๑ “สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ” หมายความว่า ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของกำลังพลกองทัพอากาศในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เกิดผลงานที่มีคุณภาพหรือเกิดนวัตกรรมได้ตามเกณฑ์หรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กองทัพอากาศกำหนด

๔.๕.๒ “สมรรถนะหลัก” หมายความว่า สมรรถนะที่กำลังพลกองทัพอากาศทุกคนจำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้

๔.๕.๓ “สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ” ...

๔.๕.๓ “สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ” หมายความว่า สมรรถนะที่กำลังผล  
กองทัพอากาศแต่ละตำแหน่งแต่ละชั้นยศ จำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้

๔.๕.๔ “สมรรถนะหน้าที่” หมายความว่า สมรรถนะที่กำลังผลกองทัพอากาศ  
แต่ละจำพวกทหารหรือสายวิทยาการ จำเป็นต้องมีต้องปฏิบัติได้

๔.๖ “เกณฑ์ระดับสมรรถนะ” หมายความว่า ระดับสมรรถนะที่กำหนดตามความสามารถ  
ในการปฏิบัติ

๔.๗ “เกณฑ์ความคาดหวัง” หมายความว่า ระดับสมรรถนะที่ต้องการให้กำลังพลปฏิบัติได้

๔.๘ “ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชา  
แต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือผู้แทนของสถานศึกษาภายในประเทศ กำหนดให้เป็นผู้ประเมิน ซึ่งควบคุมดูแล  
การปฏิบัติราชการใกล้ชิดกับผู้รับการประเมิน และ/หรือควบคุมดูแลผู้เข้ารับการศึกษาคือเป็นผู้รับการประเมิน

๔.๙ “ผู้ให้ความเห็นชอบ” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชา  
ตามลำดับชั้น หรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือผู้แทนของสถานศึกษาภายในประเทศ  
กำหนดให้เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ และมีตำแหน่งสูงกว่าผู้ประเมิน

๔.๑๐ “คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด  
สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศของหน่วย” หมายความว่า คณะกรรมการที่หน่วยแต่งตั้งขึ้นเพื่อตรวจสอบ  
และควบคุมการประเมินให้เป็นไปตามแบบธรรมเนียมและเป็นธรรมแก่ผู้รับการประเมิน โดยคณะกรรมการ  
มี จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาของหน่วยซึ่งหัวหน้าหน่วยมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ  
ข้าราชการในหน่วยที่หัวหน้าหน่วยมอบหมาย จำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ และหัวหน้าที่ได้รับผิดชอบงาน  
ด้านกำลังพลของหน่วย เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔.๑๑ “ผู้รับการประเมิน” หมายความว่า กำลังพลกองทัพอากาศที่ปฏิบัติราชการ  
และ/หรือเข้ารับการศึกษาคือที่มีระยะเวลาตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการประเมินของปีงบประมาณ  
รวมถึงกำลังพลที่ได้ลาตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการลา พ.ศ.๒๕๕๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๔.๑๑.๑ นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ นาวาอากาศเอก รับเงินเดือนอัตรา  
นาวาอากาศเอกพิเศษลงมา หรือข้าราชการต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการกลาโหมพลเรือนชั้นสัญญาบัตร  
หรือต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม และกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว  
หรือทหารอาสา (ทอส.) ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติราชการหรือเข้ารับการศึกษาคือ ดังนี้

๔.๑๑.๑.๑ ผู้ที่ปฏิบัติราชการในหน่วย รวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติราชการ  
ในสำนักงานผู้ช่วยทูตทหารอากาศในต่างประเทศ

๔.๑๑.๑.๒ ผู้ที่ได้รับคำสั่งไปปฏิบัติราชการ หรือช่วยปฏิบัติราชการ  
ในส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศภายในประเทศ

๔.๑๑.๑.๓ ผู้ที่ได้รับคำสั่งให้เข้ารับการศึกษาคือภายในประเทศ เว้นแต่  
ผู้ลาไปศึกษาประเภท ๑ หรือผู้ที่ศึกษาในต่างประเทศ

๔.๑๑.๒ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ สังกัดกองทัพอากาศ ที่ปฏิบัติราชการ  
ในหน่วย หรือในส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศภายในประเทศ

๔.๑๒ “แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน...

๔.๑๒ “แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ” หมายความว่า แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่จัดทำขึ้นตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ โดยประเมินผ่านโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ กรณีไม่สามารถประเมินผ่านโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศได้ ให้ประธานกรมกำลังพลทหารอากาศเพื่อขอใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศเป็นรายการณ์

๔.๑๓ “ผลการประเมิน” หมายความว่า คะแนนประเมินที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๔.๑๔ “รายงานการประเมิน” หมายความว่า รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ รวมทั้งแผนพัฒนารายบุคคลของกำลังพลภายในหน่วย

ข้อ ๕ ความมุ่งหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ มีดังนี้

๕.๑ เพื่อทราบสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพอากาศ

๕.๒ เพื่อส่งเสริมให้กำลังพลกองทัพอากาศพัฒนาตนเองและพัฒนาการทำงาน

๕.๓ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในการบริหารกำลังพล

ข้อ ๖ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่กำลังพลกองทัพอากาศ

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศให้ปฏิบัติตามแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ และให้จัดทำเป็นเอกสาร“ลับ”

ข้อ ๘ ให้เจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจกำหนดระเบียบคู่มือ ประกาศ และคำแนะนำ ซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ได้ตามความเหมาะสม

#### หมวด ๑

หลักเกณฑ์การประเมิน การกำหนดผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ และหน้าที่ความรับผิดชอบ

#### ส่วนที่ ๑

หลักเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๙ การประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ โดยมีรายละเอียดตาม ผนวก ก ท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๑๐ การประเมินให้ถือเป็นดุลพินิจของผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ และให้กระทำตามความเป็นจริง ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ไม่มีอคติ สามารถพิสูจน์ทราบได้ด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ กับให้ถือว่าเป็นความลับระหว่างผู้รับการประเมิน ผู้ประเมิน ผู้ให้ความเห็นชอบผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารกำลังพล

ข้อ ๑๑ กำหนดสัดส่วน ...

ข้อ ๑๑ กำหนดสัดส่วน น้ำหนักความสำคัญ

๑๑.๑ กำหนดสัดส่วน น้ำหนักความสำคัญของคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานกับการประเมินสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ เป็นร้อยละ ๙๐ และร้อยละ ๑๐ ตามลำดับ

๑๑.๒ กำหนดสัดส่วน น้ำหนักความสำคัญของคะแนนผู้ประเมินกับผู้ให้ความเห็นชอบเป็นร้อยละ ๖๐ และร้อยละ ๔๐ ตามลำดับ

๑๑.๓ กรณีที่มีผู้ประเมินคนเดียว ให้กำหนดสัดส่วน น้ำหนักคะแนนร้อยละ ๑๐๐

ข้อ ๑๒ ระดับการประเมิน

๑๒.๑ กำลังพลกองทัพอากาศ ยกเว้นพนักงานราชการ

๑๒.๑.๑ ดีเด่น ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐

๑๒.๑.๒ ดีมาก ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙

๑๒.๑.๓ ดี ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙

๑๒.๑.๔ พอใช้ ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙

๑๒.๑.๕ ต้องปรับปรุง ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๐ - ๕๙.๙๙

๑๒.๒ พนักงานราชการ

๑๒.๒.๑ ดีเด่น ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๙๕ - ๑๐๐

๑๒.๒.๒ ดีมาก ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๘๕ - ๙๔.๙๙

๑๒.๒.๓ ดี ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๗๕ - ๘๔.๙๙

๑๒.๒.๔ พอใช้ ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๖๕ - ๗๔.๙๙

๑๒.๒.๕ ต้องปรับปรุง ได้คะแนนประเมินสุทธิ ร้อยละ ๐ - ๖๔.๙๙

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ให้ประเมิน ผลการปฏิบัติงานตามผลงานที่เกิดขึ้นจริงโดยมีหลักฐานประกอบการพิจารณา ประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์ระดับสมรรถนะเปรียบเทียบกับเกณฑ์ความคาดหวัง และนำผลการประเมินประกอบการพิจารณาการบริหารกำลังพลตามข้อ ๒๘

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ.๒๕๖๗

## ส่วนที่ ๒

การกำหนดผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๕ ผู้ประเมินตามข้อ ๔.๘ จำนวน ๑ คน โดยมีคุณสมบัติตามข้อหนึ่งข้อใด ดังนี้

๑๕.๑ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้เป็นผู้ประเมิน ซึ่งควบคุมดูแลการปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้รับการประเมิน

๑๕.๒ ผู้ที่สถานศึกษาภายในประเทศกำหนดให้เป็นผู้ประเมิน ให้แก่ผู้รับการประเมินที่ได้รับคำสั่งให้ไปศึกษาในสถานศึกษานั้น ที่มีระยะเวลาตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการประเมินของปีงบประมาณ

๑๕.๓ ผู้ที่หน่วยกำหนด...

๑๕.๓ ผู้ที่หน่วยกำหนดให้เป็นผู้ประเมิน ให้แก่ผู้รับการประเมินที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการ หรือช่วยปฏิบัติราชการภายในกองทัพอากาศ ที่มีระยะเวลาตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการประเมินของปีงบประมาณ

ข้อ ๑๖ ผู้ให้ความเห็นชอบตามข้อ ๔.๙ จำนวน ๑ คน โดยมีคุณสมบัติตามข้อหนึ่งข้อใด ดังนี้

๑๖.๑ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของผู้ประเมิน หรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

๑๖.๒ ผู้ที่สถานศึกษาภายในประเทศกำหนดให้เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ ให้แก่ผู้รับการประเมินที่ได้รับคำสั่งให้ไปศึกษาในสถานศึกษานั้น ที่มีระยะเวลาตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการประเมินของปีงบประมาณ

๑๖.๓ ผู้ที่หน่วยกำหนดให้เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ ให้แก่ผู้รับการประเมินที่ได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการ หรือช่วยปฏิบัติราชการภายในกองทัพอากาศ ที่มีระยะเวลาตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป ในแต่ละรอบการประเมินของปีงบประมาณ

ข้อ ๑๗ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกองบัญชาการกองทัพอากาศ และผู้ที่ช่วยปฏิบัติราชการในกองบัญชาการกองทัพอากาศ ซึ่งปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับรองเสนาธิการทหารอากาศขึ้นไป ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นผู้ประเมินและให้ความเห็นชอบ หรือผู้ที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง มอบอำนาจให้เป็นผู้ประเมินและให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๘ กรณีที่ไม่แต่งตั้งผู้ให้ความเห็นชอบต่อจากผู้ประเมิน อนุมัติให้ใช้ผลการประเมินของผู้ประเมิน

### ส่วนที่ ๓ หน้าที่ความรับผิดชอบ

ข้อ ๑๙ ผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑๙.๑ ศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินตาม แผนวก ก ท้ายระเบียบนี้

๑๙.๒ ผู้รับการประเมินตามข้อ ๔.๑๑.๑.๑ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายตามภารกิจที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย

๑๙.๓ ปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พร้อมบันทึกผลการปฏิบัติงานตามหัวข้อในข้อ ๔.๔

๑๙.๔ รับผิดชอบต่อผลการประเมินผ่านโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ เมื่อสิ้นสุดการประเมินของผู้ให้ความเห็นชอบในแต่ละรอบการประเมินตามเวลาที่กำหนด และสามารถขอคำแนะนำจากผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบได้ โดยหากไม่รับทราบผลการประเมินตามระยะเวลาที่กำหนด ให้ถือว่ารับทราบผลการประเมินแล้ว

๑๙.๕ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ตามข้อเสนอแนะและคำแนะนำของผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ ส่งให้ผู้ประเมินและนายทหารกำลังพลของหน่วยต้นสังกัด รายละเอียดตามแผนวก ง ท้ายระเบียบนี้ พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาตนเอง

๑๙.๖ กรณีผู้รับการประเมิน...

๑๙.๖ กรณีผู้รับการประเมินได้รับการประเมินจากผู้ประเมิน และ/หรือผู้ให้ความเห็นชอบ โดยส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศ และไม่สามารถประเมินผ่านโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศได้ ให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้รับผิดชอบนำใบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ส่งให้นายทหารกำลังพลของหน่วยต้นสังกัด

ข้อ ๒๐ ผู้ประเมิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๒๐.๑ ศึกษาทำความเข้าใจในรายละเอียดของแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๒๐.๒ ตรวจสอบให้คำแนะนำตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายของผู้รับการประเมิน ตามข้อ ๑๙.๒ โดยหารือร่วมกับผู้ให้ความเห็นชอบ ให้ถูกต้องเหมาะสมเป็นไปตามภารกิจและสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

๒๐.๓ เฝ้าติดตามพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตลอด เพื่อให้ การประเมินสอดคล้องกับแนวคิดสมรรถนะและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

๒๐.๔ ประเมินทุกหัวข้อที่กำหนดไว้ในแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๒๐.๕ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการพัฒนาตนเองให้แก่ผู้รับการประเมิน โดยหารือร่วมกับผู้ให้ความเห็นชอบและผู้รับการประเมิน โดยเฉพาะผู้รับการประเมินที่มีผลการประเมินต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ให้กำกับดูแลติดตามอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๒๑ ผู้ให้ความเห็นชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๒๑.๑ ศึกษาทำความเข้าใจในรายละเอียดของแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ

๒๑.๒ ตรวจสอบให้คำแนะนำตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายของผู้รับการประเมิน ตามข้อ ๑๙.๒ โดยหารือร่วมกับผู้ประเมิน ให้ถูกต้องเหมาะสมเป็นไปตามภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ

๒๑.๓ ประเมินหรือให้ความเห็นชอบทุกหัวข้อที่กำหนดไว้ในแบบการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม หากมีข้อคิดเห็น ที่แตกต่างกับผู้ประเมิน ให้ระบุเหตุผลพร้อมคำอธิบาย แล้วแต่กรณี

๒๑.๔ ให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางการพัฒนาตนเองให้แก่ผู้รับการประเมิน โดยหารือร่วมกับผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน โดยเฉพาะผู้รับการประเมินที่มีผลการประเมินต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ให้กำกับดูแลติดตามอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๒๒ คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล กองทัพอากาศของหน่วย ดำเนินการดังนี้

๒๒.๑ ตรวจสอบและควบคุมการประเมินให้เป็นไปตามแบบธรรมเนียมและเป็นธรรม แก่ผู้รับการประเมิน

๒๒.๒ รับการยื่นอุทธรณ์จากกำลังพลที่ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินไม่เป็นธรรม โดยดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และพิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์จนกระทั่งได้ข้อยุติ ให้แล้วเสร็จภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่รับการยื่นอุทธรณ์ แล้วรายงานให้กรมกำลังพลทหารอากาศทราบ

ข้อ ๒๓ หน่วย ...

ข้อ ๒๓ หน่วย ดำเนินการ ดังนี้

๒๓.๑ หัวหน้าหน่วย

๒๓.๑.๑ ควบคุม กำกับดูแล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศของหน่วยให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สัมฤทธิ์ผลตามความมุ่งหมาย

๒๓.๑.๒ บริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ได้แก่ ความพร้อมอุปกรณ์ และระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒๓.๑.๓ แต่งตั้งผู้ประเมิน และผู้ให้ความเห็นชอบ

๒๓.๑.๔ ตรวจสอบผลการประเมินตามรายงานการประเมินให้ถูกต้อง ครบถ้วน แล้วลงนามรับรองผลการประเมิน

๒๓.๑.๕ นำผลการประเมินของกำลังพลไปวางแผนเพื่อใช้ในการบริหารกำลังพลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ตามความมุ่งหมาย

๒๓.๒ นายทหารกำลังพล หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกำลังพลของหน่วย

๒๓.๒.๑ ตรวจสอบยอดกำลังพลภายในหน่วยให้ถูกต้องครบถ้วน

๒๓.๒.๒ ดำเนินการ ประสานงาน แต่งตั้งผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบ โดยขออนุมัติจากหัวหน้าหน่วย แล้วสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้กรมกำลังพลทหารอากาศ

๒๓.๒.๓ ประสานกับส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศให้ประเมินกำลังพลกองทัพอากาศที่ได้รับคำสั่งไปปฏิบัติราชการ หรือช่วยปฏิบัติราชการในส่วนราชการภายนอกกองทัพอากาศ ภายในประเทศ

๒๓.๒.๔ แจ้งให้กำลังพลภายในหน่วยทราบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม ตรวจสอบเมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ให้เป็นไปด้วยความถูกต้องครบถ้วน ตามห้วงเวลาที่กำหนด

๒๓.๒.๕ ประสานงานกับกรมกำลังพลทหารอากาศ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๒๓.๒.๖ รวบรวม ตรวจสอบผลการประเมิน ให้ถูกต้องครบถ้วน และนำเรียน หัวหน้าหน่วยเพื่อลงนามรับรองผลการประเมิน แล้วส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศ

๒๓.๒.๗ รวบรวม ตรวจสอบ และรายงานแผนพัฒนารายบุคคลของผู้รับการประเมินให้กรมกำลังพลทหารอากาศทราบ ในแต่ละรอบการประเมิน

๒๓.๓ หน่วยหัวหน้าสายวิทยาการ นำผลการประเมินของกำลังพลไปวางแผนเพื่อใช้ในการบริหารกำลังพลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ตามความมุ่งหมาย

ข้อ ๒๔ แผนกสนับสนุนกองบัญชาการกองทัพอากาศ และนายทหารกำลังพล หรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกำลังพล มีหน้าที่รับผิดชอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ กับผู้ปฏิบัติราชการตามข้อ ๑๗

ข้อ ๒๕ กรมกำลังพลทหารอากาศ ...

ข้อ ๒๕ กรมกำลังพลทหารอากาศ ดำเนินการ ดังนี้

๒๕.๑ วางแผนประสานงานกำกับดูแลและเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศให้เป็นไปตามแบบธรรมเนียม ตลอดจนจัดทำคู่มือ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศและปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง ทันสมัยอยู่เสมอ

๒๕.๒ รวบรวมตรวจสอบดำเนินการวิธีทางสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงาน การประเมินของหน่วย ตามข้อ ๒๓ เพื่อสรุปนำเรียนผู้บัญชาการทหารอากาศพิจารณาอนุมัติและใช้ประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

#### หมวด ๒

วิธีการประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้ และการเก็บผลการประเมิน

#### ส่วนที่ ๑

วิธีการประเมิน

ข้อ ๒๖ รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ แบ่งเป็น ๒ รอบการประเมินในหนึ่งปีงบประมาณ ดังนี้

๒๖.๑ รอบการประเมินที่ ๑ อยู่ในห้วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมีนาคม

๒๖.๒ รอบการประเมินที่ ๒ อยู่ในห้วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน

ข้อ ๒๗ ขั้นตอนการประเมินในแต่ละห้วงระยะเวลา ตามข้อ ๒๖ ให้เป็นไปตาม ผนวก ข ท้ายระเบียบนี้

#### ส่วนที่ ๒

การนำผลการประเมินไปใช้ และการเก็บผลการประเมิน

ข้อ ๒๘ ให้หัวหน้าหน่วยหรือผู้เกี่ยวข้องนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณา การบริหารกำลังพล ตามผนวก ค ท้ายระเบียบนี้ หรือการบริหารกำลังพลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ ๒๙ การเก็บรายงานการประเมิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับทางราชการ และ ฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมวด ๓ การรับทราบ...

หมวด ๓

การรับทราบผลการประเมิน และการอุทธรณ์

ข้อ ๓๐ ช่องทางการรับทราบผลการประเมิน สามารถรับทราบผลการประเมินผ่านโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ เมื่อสิ้นสุดการประเมินของผู้ให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับการอนุมัติใช้ผลการประเมินแล้ว กรมกำลังพลทหารอากาศจะดำเนินการแจ้งผลการประเมินผ่านทางโปรศนีย้อเล็กทรอนิกส์กองทัพอากาศ กรณีผู้รับการประเมินไม่ได้รับผลการประเมินของตนเองด้วยสาเหตุใด ๆ สามารถยื่นคำร้องต่อหน่วยงานเพื่อขอรับทราบผลการประเมินของตนเองได้ที่นายทหารกำลังพลหน่วยต้นสังกัด

ข้อ ๓๑ ผู้รับการประเมินสามารถยื่นอุทธรณ์ผลการประเมินของตนเองต่อคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศของหน่วย เมื่อรับทราบผลการประเมินผ่านโปรแกรมประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ ภายใน ๗ วัน เพื่อดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง

ข้อ ๓๒ กรณีผู้รับการประเมินมีคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ติดต่อกัน ๒ ครอบ ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศของหน่วย ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง ในกรณีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำอย่างต่อเนื่อง และรายงานการสอบสวนดังกล่าวให้กรมกำลังพลทหารอากาศทราบ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่เมื่อได้รับการอนุมัติใช้ผลการประเมินแล้ว ตามแบบธรรมเนียมที่เกี่ยวข้อง และหากการปฏิบัติงานไม่มีความก้าวหน้าให้ดำเนินการพิจารณาปลดออกจากราชการ ตามมติที่ประชุมสภากลาโหม ครั้งที่ ๓/๒๕๐๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๐๗

ข้อ ๓๓ บุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามหมวด ๑ ส่วนที่ ๓ หน้าที่ความรับผิดชอบ หากไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัยทหาร ตามคำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ) ที่ ๔๘/๕๘ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง กำหนดแนวทางการลงทัณฑ์ และการปฏิบัติกรณีข้าราชการสังกัดกองทัพอากาศ กระทำผิดวินัยทหาร และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑.๑๓ ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของทางราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

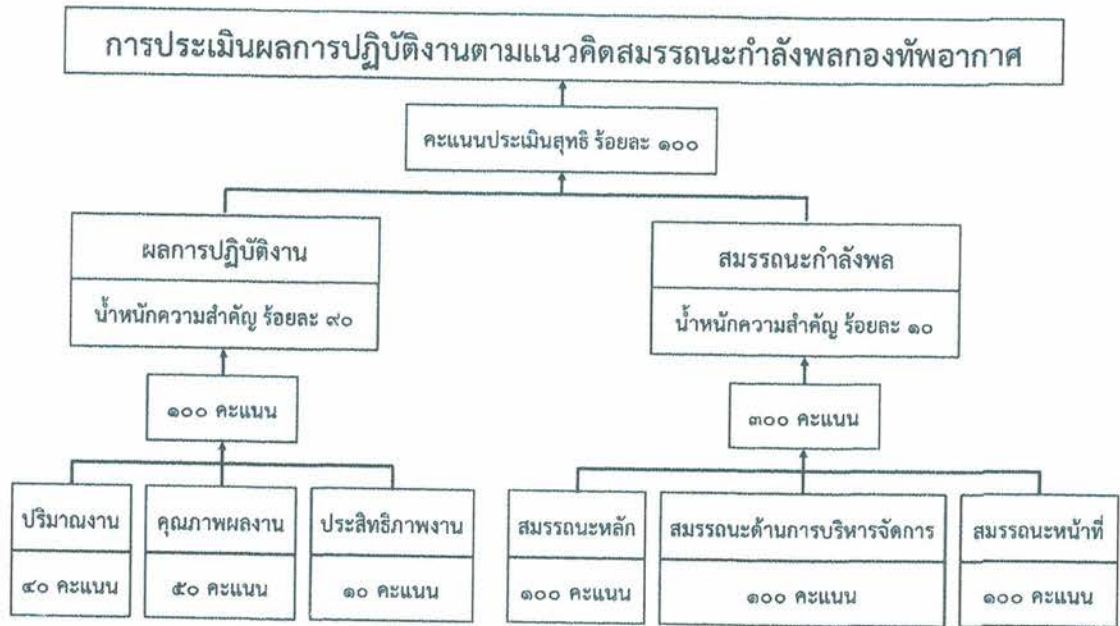
(ลงชื่อ) พลอากาศเอก พันธุ์ภักดี พัฒนกุล

(พันธุ์ภักดี พัฒนกุล)

ผู้บัญชาการทหารอากาศ

ผนวก ก ประกอบระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด  
สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๗

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ



ภาพแสดงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะของกำลังพลกองทัพอากาศ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ มีคะแนนประเมินสุทธิร้อยละ ๑๐๐ แบ่งออกเป็น

- ๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน น้ำหนักความสำคัญ ร้อยละ ๔๐
- ๑.๒ การประเมินสมรรถนะกำลังพล น้ำหนักความสำคัญ ร้อยละ ๖๐

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้รับการประเมินบันทึกตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณา ดังนี้

๒.๑.๑ ความสอดคล้องกับค่าเป้าหมายการทำงาน ตามตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายที่ผู้รับการประเมินกำหนดร่วมกับผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็น

๒.๑.๒ ความเชื่อมโยงความสำเร็จของงานกับหน่วยงานหรือกองทัพอากาศ ตามตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายที่เชื่อมโยงกับนโยบายหน่วยงานยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

๒.๑.๓ ความสอดคล้องเชื่อมโยงตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมายกับปริมาณงาน โดยปริมาณงาน หมายความว่า งานที่บุคคลผู้รับการประเมินรับผิดชอบต้องปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุไว้ในคำบรรยายคุณลักษณะงาน

๒.๑.๔ ความสอดคล้อง...

๒.๑.๔ ความสอดคล้องเชื่อมโยงปริมาณงานกับคุณภาพผลงาน โดยคุณภาพผลงาน หมายความว่า ผลงานที่เกิดขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือผลลัพธ์ และระยะเวลาการดำเนินการ

๒.๑.๕ ความสอดคล้องเชื่อมโยงระหว่างปริมาณงาน ความสมบูรณ์ของงาน กับหลักฐานเชิงประจักษ์ หมายความว่า เกิดผลงานขึ้นจริง พิสูจน์ได้จากหลักฐานที่ปรากฏ

๒.๑.๖ ความสอดคล้องเชื่อมโยงปริมาณงาน คุณภาพผลงาน กับประสิทธิภาพงาน หมายความว่า ผลงานสามารถลดระยะเวลาการปฏิบัติงานและทรัพยากรที่ใช้เพียงใด

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน น้ำหนักความสำคัญ ร้อยละ ๔๐ โดยถ่วงน้ำหนัก มาจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน มีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ ปริมาณงาน ๔๐ คะแนน ให้พิจารณา

๒.๒.๑.๑ ภารกิจงานเทียบตำแหน่ง ระดับคะแนน ๓๐ คะแนน

๒.๒.๑.๒ ความยากง่ายของงาน ระดับคะแนน ๑๐ คะแนน

๒.๒.๒ คุณภาพผลงาน ๕๐ คะแนน ให้พิจารณา

๒.๒.๒.๑ ผลผลิต/ผลลัพธ์ ระดับคะแนน ๔๐ คะแนน

๒.๒.๒.๒ ระยะเวลาดำเนินการ ระดับคะแนน ๑๐ คะแนน

๒.๒.๓ ประสิทธิภาพงาน ๑๐ คะแนน ให้พิจารณา การใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า ได้แก่งบประมาณ กำลังพล อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

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 มีความรู้ ความเข้าใจงาน ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อย ปฏิบัติงานในสถานการณ์ปกติได้ จำเป็นต้องมีผู้สอน ผู้ให้คำแนะนำใกล้ชิด

๓.๑.๒ ระดับเรียนรู้ (Advance Beginner) หมายความว่า ปฏิบัติได้มากกว่าระดับ เริ่มต้น มีความรู้ความเข้าใจงานในหน่วยงาน มีประสบการณ์มากกว่าระดับเริ่มต้น ปฏิบัติงานในสถานการณ์ ที่แตกต่างได้ บางงานจำเป็นต้องมีผู้ให้คำแนะนำ

๓.๑.๓ ระดับปฏิบัติ (Competent) หมายความว่า ปฏิบัติได้มากกว่าระดับเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจในงาน หน่วยงานกองทัพอากาศ มีประสบการณ์มากกว่าระดับเรียนรู้ ปฏิบัติงานในสถานการณ์ ที่แตกต่างได้ ปรับปรุง ตัดสินใจ และประยุกต์การปฏิบัติได้บางงาน

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

๓.๑.๕ ระดับเชี่ยวชาญ (Expert) หมายความว่า ปฏิบัติได้ในระดับที่สูงกว่าระดับ ชำนาญ มีความรู้ความเข้าใจในงาน หน่วยงาน กองทัพอากาศ และภายนอกกองทัพอากาศ มีประสบการณ์ มากกว่าระดับชำนาญ ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่างได้ ปรับปรุง วิเคราะห์ ตัดสินใจ ประยุกต์การปฏิบัติ ได้ เชื่อมโยงเป้าหมายงานกับกองทัพอากาศ และภายนอกกองทัพอากาศได้

๓.๒ การประเมินตามเกณฑ์ระดับสมรรถนะเปรียบเทียบกับตามเกณฑ์ความคาดหวัง ดังนี้

๓.๒.๑ ระดับสมรรถนะแต่ละบุคคลเป็นไปตามเกณฑ์ความคาดหวัง เป็นค่าศูนย์ (๐)

๓.๒.๒ ระดับสมรรถนะแต่ละบุคคลสูงกว่าเกณฑ์ความคาดหวัง เป็นค่าบวก (+)  
เมื่อเทียบกับเกณฑ์ความคาดหวัง

๓.๒.๓ ระดับสมรรถนะแต่ละบุคคลต่ำกว่าเกณฑ์ความคาดหวัง เป็นค่าลบ (-)  
เมื่อเทียบกับเกณฑ์ความคาดหวัง ต้องได้รับการพัฒนา

๓.๓ การประเมินสมรรถนะกำลังพล เจ้าหน้าที่ความสำคัญ ร้อยละ ๑๐ โดยถ่วงน้ำหนักจาก  
คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน มีรายละเอียดดังนี้

๓.๓.๑ คะแนนสมรรถนะหลัก ๑๐๐ คะแนน

๓.๓.๒ คะแนนสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ๑๐๐ คะแนน

๓.๓.๓ คะแนนสมรรถนะหน้าที่ ๑๐๐ คะแนน

ผนวก ข ประกอบระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะ  
กำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๗

ห่วงระยะเวลาการประเมิน

ห่วงระยะเวลาการประเมินในรอบการประเมินที่ ๑

ห่วงระยะเวลาการประเมิน	การปฏิบัติ
๑ - ๓๑ ตุลาคม	- หัวหน้าหน่วย ลงนามแต่งตั้งผู้ประเมิน ผู้ให้ความเห็นชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร และส่งให้ กรมกำลังพลทหารอากาศ (กรณีที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียด ในคำสั่งแต่งตั้งฯ 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 ซึ่งยังไม่ได้บันทึกในรอบ การประเมินที่ ๑ โดยแนบหลักฐานประกอบ)
๒๑ - ๓๐ พฤศจิกายน	ผู้ประเมินและผู้ให้ความเห็นชอบตรวจสอบตัวชี้วัดรายบุคคลและค่าเป้าหมาย
๑ - ๒๐ ธันวาคม	ผู้รับการประเมิน บันทึกผลการปฏิบัติงาน รอบปัจจุบัน ตุลาคม - ธันวาคม (แนบหลักฐาน) และสามารถบันทึกผลงานที่คาดว่าจะสำเร็จ ระหว่าง มกราคม - มีนาคม ได้
๒๑ - ๓๑ ธันวาคม	ผู้ประเมินทำการประเมิน
๑ - ๑๕ มกราคม	ผู้ให้ความเห็นชอบ ให้ความเห็นชอบ
๑๖ - ๓๑ มกราคม	ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน (ผู้ประเมิน และผู้ให้ความเห็นชอบยังคงแก้ไขผลการประเมินได้)
๑ - ๑๕ กุมภาพันธ์	สรุปคะแนนประเมินฯ ส่งรายงานการประเมิน ให้ กรมกำลังพลทหารอากาศ
๑ มีนาคม	- จัดทำแนวทางพัฒนากำลังพลหน่วย ส่งให้กรมกำลังพลทหารอากาศ - กรมกำลังพลทหารอากาศ ดำเนินกรรมวิธีทางสถิติ วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน ของหน่วยขึ้นตรงกองทัพอากาศ และสรุปแนวทางพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ นำเรียนผู้บังคับบัญชา

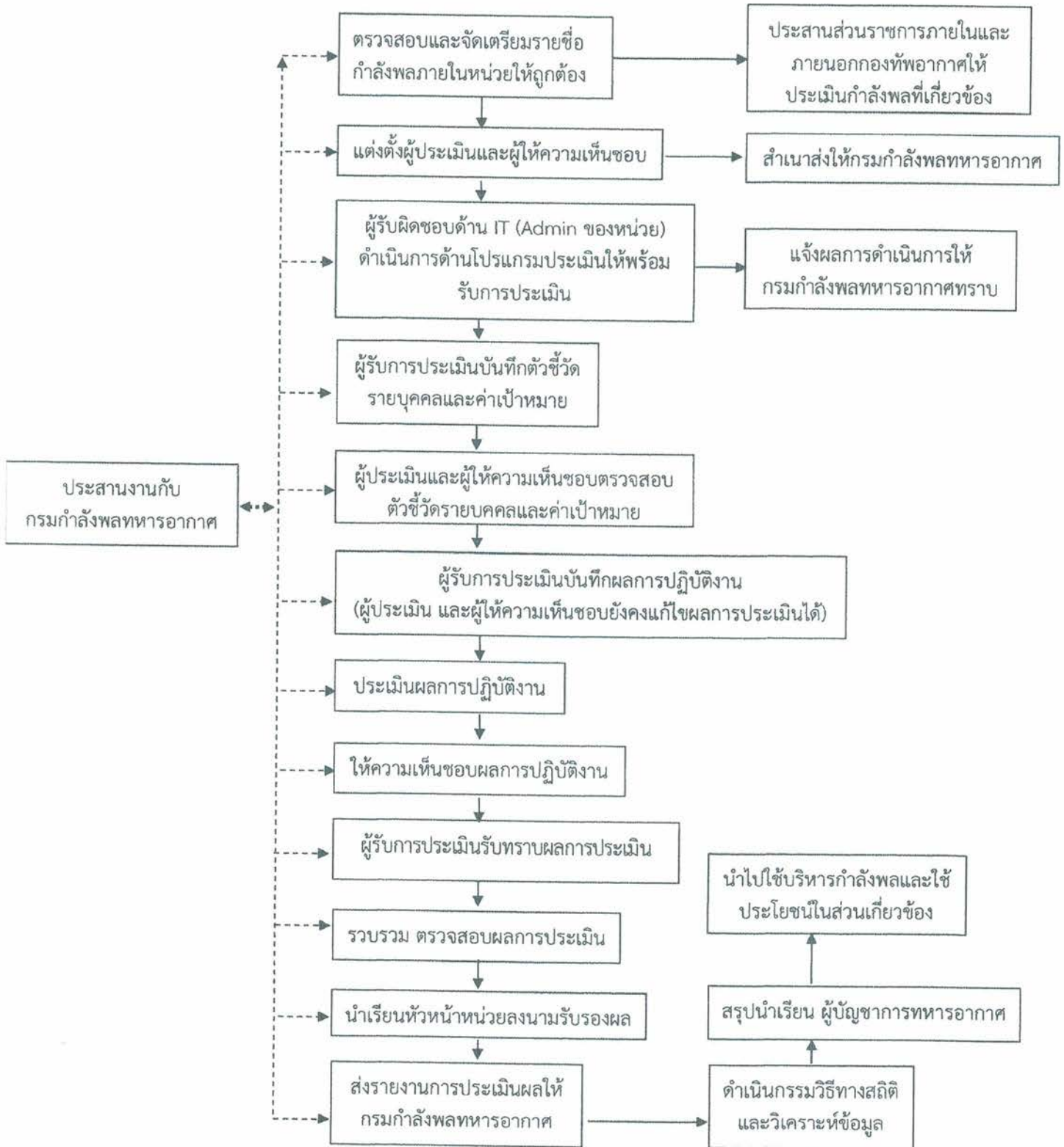
ห่วงระยะเวลา...

ห้วงระยะเวลาการประเมินในรอบการประเมินที่ ๒

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

### ผังขั้นตอนการประเมิน

รายละเอียดประกอบ วิธีการประเมิน



ผนวก ค ประกอบระเบียบกองทัพอากาศว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิด  
สมรรถนะกำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ.๒๕๖๗

#### 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

##### การเข้ารับการศึกษา

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



แผนพัฒนารายบุคคล IDP

วคป. ....

ยศ ชื่อ สกุล .....อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....ปี

.....ปี

ประเภทสมรรถนะ ที่ต้องการพัฒนา	GAP -	เป้าหมายการพัฒนา		รูปแบบ	วิธีการ	หน่วยเลือก ปฏิบัติ	ระยะเวลาดำเนินการ		ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
		ระดับปัจจุบัน	ระดับที่ต้องการ				กำหนด	เริ่ม - สิ้นสุด		

ประเภทสมรรถนะ ที่ไม่ใช่ประโยชน์	GAP +	ระดับปัจจุบัน	รูปแบบ	วิธีการ	หน่วยเลือก		ระยะเวลาดำเนินการ			ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
					ปฏิบัติ	ยังไม่ปฏิบัติ	กำหนด	เริ่ม - สิ้นสุด	รอกำหนดดำเนินการ		

หมายเหตุ พิจารณาความเป็นไปได้ ความสามารถในการนำไปปฏิบัติ และงบประมาณ