



ด่วนที่สุด

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสรรพสามิต สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.0 2243 5038

ที่ กค 0618/๒๗๑

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก เลขานุการกรม ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ  
นักวิชาการสรรพสามิตชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร  
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิศวกรรมทั่วไป  
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิเคราะห์สินค้า ผู้อำนวยการสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 1-10  
และสรรพสามิตพื้นที่ทุกพื้นที่

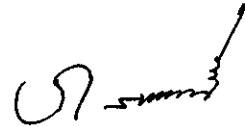
ด้วยกรมสรรพสามิตได้เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
ข้าราชการกรมสรรพสามิต สำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2553  
ซึ่งรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตาม  
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว27  
ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
กรมสรรพสามิตที่กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตาม  
หลักเกณฑ์และสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

1. ยกเลิกแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ตามหนังสือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล  
ที่ กค 0618/ว1008 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2552
2. ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
กรมสรรพสามิต สามารถดูรายละเอียดได้ที่ <http://hrm.excise.go.th> หัวข้อ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต
3. ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน เป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับตั้งแต่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/โดยตรง  
(ผู้มอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานชั้นต้น/โดยตรง) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป และผู้บังคับบัญชา  
เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยระดับของผู้ประเมินอาจมี 2 หรือ 3 ระดับก็ได้ขึ้นอยู่กับสายบังคับบัญชาของ  
แต่ละหน่วยงาน

4. การประเมินของสรรพสามิตพื้นที่ให้ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานสรรพสามิตภาค  
เป็นผู้ประเมินสรรพสามิตพื้นที่ภายในภาคที่กำกับดูแล

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ



(นางภัศราปณี มหารสินธรณ์)  
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมสรรพสามิต

# สำเนา

## ประกาศกรมสรรพสามิต

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต

.....

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น อธิบดีกรมสรรพสามิต จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมสรรพสามิต สำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป ดังนี้

ข้อ 1 องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ให้ดำเนินการตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบการประเมินหลัก 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะต้องมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน โดยกำหนดสัดส่วนน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นร้อยละ 70

1.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากองค์ประกอบของสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด โดยกำหนดสัดส่วนน้ำหนักของพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเป็นร้อยละ 30

ในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิตที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบเป็นร้อยละ 50

ข้อ 2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งองค์ประกอบอื่น ๆ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 และหนังสือ

สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ประกอบกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ที่กำหนดไว้ตามประกาศฉบับนี้ ดังนี้

2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงาน (ผู้รับการประเมิน) และผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เห็นชอบและตกลงร่วมกันไว้ โดยอ้างอิงความสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดผลงาน เพื่อให้ได้ตัวชี้วัดรายบุคคล ซึ่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด โดยดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 กำหนดกิจกรรม โดยอิงกับงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบในแต่ละรอบการประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1.1.1 งานยุทธศาสตร์ หมายถึง งานที่ปรากฏตามคำรับรองการปฏิบัติราชการหรืองานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ

2.1.1.2 งานภารกิจ หมายถึง งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักตามตำแหน่ง หรือตามที่ได้รับมอบหมายของผู้รับการประเมิน

2.1.1.3 งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งไม่ใช่งานประจำของส่วนราชการหรือของผู้รับการประเมิน เช่น งาน/แผนงาน/โครงการ หรืองานในการแก้ไขปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมินหรือตามที่ได้รับมอบหมายของผู้รับการประเมิน

2.1.2 กำหนดตัวชี้วัดผลงาน ให้ผู้ปฏิบัติงาน(ผู้รับการประเมิน) และผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลงาน ให้สอดคล้องกับกิจกรรมหรืองานที่กำหนดในแต่ละรอบการประเมิน ซึ่งแบ่งประเภทของตัวชี้วัดผลงานออกเป็น 3 ประเภท ตามตารางข้างล่างดังนี้

ประเภทของตัวชี้วัดผลงาน	ตัวอย่างแนวทางการพิจารณา
1. ตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นปริมาณของงาน	จำนวนผลงานที่ทำได้สำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ในเวลาที่ควรจะเป็น
2. ตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นคุณภาพ หรือความถูกต้องของงาน	ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานของงานที่ควรจะเป็น
3. ตัวชี้วัดที่มุ่งเน้นความรวดเร็ว หรือตรง ตามเวลาที่กำหนด	เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

2.1.3 กำหนดตัวชี้วัดผลงานเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรมีจำนวนที่เหมาะสมอาจมีจำนวนระหว่าง 4 – 7 ตัวชี้วัดแต่ไม่ควรเกิน 10 ตัวชี้วัด เพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับกิจกรรมหรือเนื้องานที่สำคัญ ทั้งนี้ การกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดผลงาน เมื่อรวมน้ำหนักตัวชี้วัดผลงานทุกตัวชี้วัดแล้วต้องเท่ากับ 100% การกำหนดค่าน้ำหนักให้กับตัวชี้วัดผลงานแต่ละตัวชี้วัด ควรคำนึงถึง

2.1.3.1 ปริมาณของงาน เมื่อเทียบกับงานอื่น ๆ กล่าวคือ งานที่มีปริมาณมาก อาจกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดผลงานสูงกว่างานที่มีปริมาณน้อย

2.1.3.2 ผลกระทบและความสำเร็จของงานต่อผลงานของหน่วยงานหรือองค์กร กล่าวคือ งานที่มีผลกระทบสูงจะมีความสำคัญหรือน้ำหนักของตัวชี้วัดผลงานสูงกว่างานที่มีผลกระทบน้อย

2.1.3.3 เวลาที่ใช้ในงานนั้น ๆ เทียบกับงานอื่น ๆ กล่าวคือ งานที่ต้องใช้เวลามาก อาจมีน้ำหนักตัวชี้วัดผลงานสูงกว่าเนื้องานที่ใช้เวลาน้อยกว่า

2.1.4 การกำหนดค่าเป้าหมายให้กับตัวชี้วัดผลงานนั้น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ระดับ 1 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายต่ำที่สุดที่สามารถยอมรับได้ หากผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับนี้แล้วจะประเมินโดยให้คะแนนเท่ากับศูนย์ ไปจนถึงระดับ 5 ซึ่งเป็นค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย ซึ่งเป็นการปฏิบัติราชการที่มีความยาก โดยผู้รับการประเมินต้องใช้ความสามารถ ความทุ่มเท และความอุตสาหะเป็นอย่างยิ่ง จึงจะสามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุผลดังกล่าวได้ โดยการกำหนดระดับค่าเป้าหมายสามารถแสดงคำอธิบายได้ ตามตารางข้างล่างนี้

คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย	1	2	3	4	5
ค่าเป้าหมาย	ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่รับได้	ค่าเป้าหมายในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐาน	ค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง	ค่าเป้าหมายในระดับท้าทายที่มีความยากค่อนข้างมาก

ทั้งนี้ ให้ผู้ปฏิบัติงาน (ผู้รับการประเมิน) และผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันในการกำหนดค่าเป้าหมายให้กับตัวชี้วัดผลงาน โดยกำหนดค่าเป้าหมายสำหรับตัวชี้วัดสำหรับผลงานที่เป็นกิจกรรมหรืองานทั่ว ๆ ไป เป็นค่ามาตรฐานไว้ที่ระดับ 3

สำหรับกรณีค่าเป้าหมายของกิจกรรมการจัดเก็บภาษี และกิจกรรมการปราบปราม ซึ่งอยู่ในคำรับรองการปฏิบัติราชการให้กำหนดให้ค่ามาตรฐานอยู่ที่ระดับ 3 และกรณีสูงกว่าเป้าหมายให้ได้รับคะแนนเพิ่มขึ้นระดับละ 1% และกรณีต่ำกว่าเป้าหมายให้ได้รับคะแนนลดลงระดับละ 1% ตามตารางข้างล่างนี้

คะแนนตามระดับ	1	2	3	4	5
ค่าเป้าหมาย			ค่ามาตรฐาน		
ค่าเป้าหมาย	$x - 2\%$	$x - 1\%$	$x$	$x + 1\%$	$x + 2\%$

2.1.5 การถ่ายทอดตัวชี้วัดให้มีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจ ยุทธศาสตร์กับตัวชี้วัดของผู้บริหาร โดยถ่ายทอดจากบนลงล่าง (Top Down) และความเชื่อมโยงระหว่างงานที่มอบหมายให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติรายคนกับตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ หัวหน้ากลุ่มฯ ผู้อำนวยการสำนักงานสรรพสามิตภาค สรรพสามิตพื้นที่ เพื่อเป็นหลักการสะท้อนภารกิจของผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน

และผลักดันให้เป้าหมายการปฏิบัติราชการของผู้ประเมินหรือของหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ให้เกิดความสำเร็จ

2.1.6 ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ข้อ 2 ทั้งนี้ ผู้มีอำนาจประเมินอาจมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาลำดับรองลงไปตามสายการบังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือคะแนนเบื้องต้นตามข้อตกลง พร้อมทั้งให้ความเห็น เพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของต้นสังกัด

## 2.2 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

2.2.1 ให้ใช้สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยใช้สำหรับข้าราชการประเภททั่วไป ประเภทวิชาการและประเภทอำนวยการ เนื่องจากเป็นสมรรถนะหลักที่มีความสำคัญทุกด้าน จึงกำหนดสัดส่วนของค่าน้ำหนักของสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ดังนี้

สมรรถนะหลัก	น้ำหนัก (%)
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	20
2. การบริการที่ดี	20
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	20
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	20
5. การทำงานเป็นทีม	20
รวม	100

ทั้งนี้ มาตรฐานสมรรถนะที่คาดหวังประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ ให้กำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง ตามเอกสารแนบท้าย 1

2.2.2 การประเมินสมรรถนะ ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale โดยดึงพฤติกรรมในระดับที่มุ่งหวังเป็นหลักฐานในการอ้างอิง เมื่อเทียบกับ Scale ที่ใช้ คะแนนประเมินจะเป็น ดังนี้

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
<b>จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง</b>	<b>ต้องได้รับการพัฒนา</b>	<b>อยู่ในระดับใช้งานได้</b>	<b>อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี</b>	<b>อยู่ในระดับดีเยี่ยม</b>
ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะได้	ผู้ถูกประเมินทำได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด มีพฤติกรรมในบางรายการที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด	ผู้ถูกประเมินทำได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด ยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง แต่ไม่เป็นข้อต่อที่กระทบต่อผลการปฏิบัติราชการ	ผู้ถูกประเมินทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดได้โดยมาก เป็นไปอย่างคงเส้นคงวา และทำได้ดีกว่าผลปฏิบัติราชการในระดับกลางๆ ไม่มีจุดอ่อนที่เป็นประเด็นสำคัญ	ผู้ถูกประเมินทำได้ดีครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนด และสิ่งที่แสดงออกตามสมรรถนะนี้ถือเป็นจุดแข็ง (Strength) ของผู้ถูกประเมิน

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ รอบการประเมินแต่ละครั้งเป็นอิสระต่อกัน ดังนี้

รอบที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

รอบที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 3 ระดับผลการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดระดับการประเมินตามช่วงคะแนนผลการประเมินที่ได้ โดยแบ่งช่วงคะแนนผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ซึ่งกรมฯ จะประกาศให้ทราบพร้อมกับการประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552 สำหรับวิธีการประเมินเพื่อการพิจารณาระดับคะแนนและองค์ประกอบผลการปฏิบัติราชการอื่น ๆ ให้ดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

3.1 แต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ปฏิบัติงาน (ผู้รับการประเมิน) ตกลงร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เกี่ยวกับการมอบหมายงาน กำหนดกิจกรรม ตัวชี้วัดผลงาน และคำเป้าหมาย เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ดำเนินการตั้งแต่ต้นรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน หากมีกิจกรรมหรืองานที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่างรอบการประเมิน หรือมีเนื้อหาและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนไปจากที่ได้ตกลงร่วมกันไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาอาจร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อตกลงดังกล่าวให้เหมาะสม เพื่อใช้สำหรับการประเมินเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

3.2 นำผลคะแนนจากการประเมินทั้ง 2 องค์ประกอบ กรอกข้อมูลลงในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำผลการประเมินไปเลื่อนเงินเดือน โดยผู้ได้รับเงินเดือนต้องมีคะแนนประเมินรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ 4 แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้แบบฟอร์มการประเมิน ดังนี้

4.1 แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นแบบฟอร์มบังคับของสำนักงาน ก.พ. มีจำนวน 3 แผ่น แบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน ส่วนที่ 2 การสรุปผลการประเมิน ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน และ ส่วนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ตามเอกสารแนบท้าย 2

4.2 แบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย กิจกรรมการดำเนินงาน ตัวชี้วัดผลงาน ค่าเป้าหมาย คำนำหนัก ตามเอกสารแนบท้าย 3

4.3 แบบกำหนดและประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะ ระดับที่คาดหวัง ค่าคะแนน คำนำหนัก ตามเอกสารแนบท้าย 4

4.4 บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามเอกสารแนบท้าย 5

4.5 บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ตามเอกสารแนบท้าย 6

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2552 เป็นต้นไป

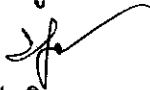
ประกาศ ณ วันที่ 25 มกราคม พ.ศ. 2553

(ลงชื่อ) อารีพงศ์ ภูษ่อม

(นายอารีพงศ์ ภูษ่อม)

อธิบดีกรมสรรพสามิต

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวปานิสรา เกษรบัว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

25 มกราคม 2553