



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

อนุสนธิประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ไปแล้ว นั้น

เนื่องจาก ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการกำหนดรายละเอียด และระดับของสมรรถนะ เฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงานและระดับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๖ สมรรถนะ สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ และบริหาร (รวมสายงานตรวจราชการกระทรวง) โดยให้ประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในรอบการประเมินที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔) เป็นต้นไป

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ และ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ จึงให้ยกเลิกประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ฉบับลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา และให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่

- ๑) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 - ๒) ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาสำหรับรองปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้ตรวจราชการกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชา และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
 - ๓) เลขาธิการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
 - ๔) ผู้อำนวยการสำนัก กองหรือเทียบเท่าสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
 - ๕) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด (ท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด ๓๑ จังหวัด)
- สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

๖) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด (ท่องเที่ยวและกีฬา ๓๑ จังหวัด) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

๑.๒ รอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณดังนี้
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๑.๓ องค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินโดยใช้องค์ประกอบหลักในการประเมิน สององค์ประกอบหลัก ได้แก่

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และให้สัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๗๐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการกำหนดตัวชี้วัดของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งหวัง ขับเคลื่อนและสนับสนุนตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยพิจารณาจากงานดังต่อไปนี้

(๑) งานสนับสนุนยุทธศาสตร์หรือคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา/สำนัก/กอง/ศูนย์ โดยเป็นตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดลงมาจากรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา/สำนัก/กอง/ศูนย์ หรือเป็นการกำหนดตัวชี้วัดขึ้นใหม่เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา/สำนัก/กอง/ศูนย์ หรือ

(๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จังหวัด สำนัก กอง ศูนย์ หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน เป็นตัวชี้วัดที่กำหนดจากภารกิจงานประจำตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือ

(๓) งานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ หรืองานที่เสนอริเริ่มให้เกิดการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาองค์กร/หน่วยงาน เช่น งานโครงการ หรืองานแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยรวมจำนวนตัวชี้วัด ๓-๕ ตัวชี้วัด

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะที่สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากำหนดโดยให้สัดส่วนคะแนนในการประเมินร้อยละ ๓๐ และแต่ละสมรรถนะมีน้ำหนักคะแนนเท่ากัน

ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๑.๔ การตั้งค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนน

๑) กรณีเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา/ สำนัก/กอง/ศูนย์ ให้ใช้ค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนด

๒) กรณีเป็นตัวชี้วัดที่เคยดำเนินการแล้วให้นำค่าผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา กำหนดเป็นค่าเป้าหมายที่ระดับดี (ระดับ ๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๓ คะแนน)

๓) กรณีเป็นตัวชี้วัดที่เสนอใหม่ ให้กำหนดค่าเป้าหมายในระดับดี (ระดับ ๓ ค่ามาตรฐานเท่ากับ ๓ คะแนน) หรือตามที่พิจารณาแล้วมีความเหมาะสม และมีเกณฑ์การให้คะแนนที่สามารถพัฒนาภารกิจ ให้มีผลการปฏิบัติงานได้ดีขึ้นได้ ทั้งนี้ โดยผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปได้พิจารณาความเหมาะสมแล้ว

ให้หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้พิจารณา ตัวชี้วัด นำหนัก กำหนดค่าเป้าหมายและเกณฑ์การให้คะแนนตามลำดับตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๑.๕ การจัดระดับและช่วงคะแนนในแต่ละระดับของการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุง ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนนประเมิน	๙๐ - ๑๐๐	คะแนน
ระดับดีมาก	คะแนนประเมิน	๘๐ - ๘๙.๙๙	คะแนน
ระดับดี	คะแนนประเมิน	๗๐ - ๗๙.๙๙	คะแนน
ระดับพอใช้	คะแนนประเมิน	๖๐ - ๖๙.๙๙	คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนนประเมิน	ต่ำกว่า ๖๐	คะแนน

๑.๖ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ โดยให้ใช้แบบดังกล่าวเป็นข้อตกลงในการมอบหมายงานและเป็นแบบประเมินผลด้วย ทั้งนี้ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้แบบที่ ก.พ.กำหนด

๑.๗ การจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐาน

๑) ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนา “แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” และจัดเก็บต้นฉบับ “ข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน” และ “ข้อตกลงและแบบประเมินพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)” พร้อมหลักฐานการประเมินของข้าราชการในสังกัดไว้ที่สำนัก กอง หรือ หน่วยงาน เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๒) ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง จัดเก็บต้นฉบับ “แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” ไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

๑.๘ การบริหารผลการประเมิน

ให้ผู้บังคับบัญชา และกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ เป็นต้น

๑.๙ กลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผล

ให้สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ตามที่ ก.พ. กำหนด^๑ ทั้งนี้ สำนัก/กอง อาจตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเพื่อสนับสนุนกลไกความโปร่งใสและเป็นธรรมในระดับสำนัก/กอง เพิ่มเติมก็ได้

๒. วิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒.๒ ก่อนการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานตามแบบที่กำหนดในข้อ ๑.๕

การจัดทำข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวข้างต้นให้รวมถึงผู้กลับจากลาศึกษาต่อและฝึกอบรมด้วย

ในระหว่างการประเมินตามวรรคหนึ่ง หากมีกิจกรรม โครงการ งานที่มีความสำคัญหรือเร่งด่วน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินอาจปรับปรุงข้อตกลงข้างต้นใหม่ได้

๒.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๑ และตามข้อตกลงในข้อ ๒.๒

๒.๔ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด

๒.๕ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยทำการประเมินในแต่ละองค์ประกอบตามข้อตกลงและแบบการประเมินที่กำหนด ดังนี้

๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาเปรียบเทียบตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน และให้คะแนนผลการประเมินโดยใช้สูตรในการคำนวณตามแบบที่กำหนด และระบุข้อมูลในแบบประเมินให้ครบถ้วน

๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามข้อตกลงและแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ที่กำหนด ดังนี้

(๒.๑) ให้ประเมินพฤติกรรมเป็นรายสมรรถนะในข้อ ๒ ของแบบประเมิน โดยพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับของสมรรถนะ และต้องเริ่มต้นประเมินจากระดับ ๑ ไปสู่ระดับ ๕ และในแต่ละระดับต้องพิจารณาพฤติกรรมบ่งชี้ โดยมีเงื่อนไขการผ่านประเมินในแต่ละระดับจะต้องผ่านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของพฤติกรรมบ่งชี้ จึงจะสามารถประเมินในระดับที่สูงต่อไปได้

(๒.๒) ให้ระบุ “ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง” สำหรับระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ.กำหนด และผลการประเมินที่เป็น “ระดับสมรรถนะที่แสดงออก” โดยรวมของผู้รับการประเมินพร้อมระบุเหตุผลและหลักฐานเชิงพฤติกรรมสนับสนุนการประเมินดังกล่าว

^๑ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธาน ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(๒.๓) ให้นำผลการประเมินที่เป็นระดับสมรรถนะที่คาดหวังของตำแหน่งและระดับสมรรถนะที่แสดงออกของผู้รับการประเมินมาระบุไว้ในส่วนสรุปการประเมินในข้อ ๑ ของแบบประเมินให้ครบทุกสมรรถนะ และรวมคะแนนการประเมิน โดยใช้สูตรในการคำนวณตามแบบที่กำหนด และกรอกข้อมูลในแบบประเมินให้ครบถ้วน สำหรับวิธีการและมาตรวัดในการประเมินให้ผู้รับการประเมินตนเองก่อน และสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน โดยให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน และให้บันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน แล้วสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้ ทั้งนี้ให้ผู้ประเมินสมรรถนะโดยใช้มาตรวัดแบบ Bars Scale ตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด

๓) ให้ผู้ประเมินนำผลการประเมินในส่วนสรุปของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มากรอกในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในส่วนที่ ๒ การสรุปผลการประเมิน แล้วประมวลผลคะแนน และพิจารณาผลการประเมินว่าอยู่ในระดับดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ หรือต้องปรับปรุง โดยใช้ช่วงคะแนนในการประเมินของแต่ละระดับ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรสำหรับเลื่อนเงินเดือนมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒.๖ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการในสังกัดอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๒.๗ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๘ ให้สำนัก กอง และจังหวัด (เฉพาะท้องที่และกีฬาจังหวัด ๓๑ จังหวัด) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง เพื่อรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ก่อนนำเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

๒.๙ ให้ผู้บังคับบัญชา และกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง จัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานประกอบการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๑.๗

๒.๑๐ ให้ผู้บังคับบัญชาและกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารกลาง นำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาระบบการบริหารผลงานเพื่อพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๑.๘

ทั้งนี้ รายละเอียดอื่นของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่ได้ระบุไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามที่ ก.พ. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔



(นายสมบัติ คุรุพันธ์)

ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา