



ประกาศสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ฉบับที่ ๒)

ตามที่สำนักงาน ป.ง. ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) มีความชัดเจนและถูกต้อง อ.ก.พ. สำนักงาน ป.ง. จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลดังกล่าวข้างต้น ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ใช้ประกาศนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ แห่งประกาศสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“๗. วิธีการและมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน ตามแบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบกำหนดและประเมินสมรรถนะ และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๗.๑ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะหลัก ๕ ด้านของ ก.พ. ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๗.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนด

๗.๓ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนด

๗.๔ วิธีการประเมินสมรรถนะ ประเมินโดยใช้บุคคลคนเดียวเป็นผู้ประเมิน (Single-rater Appraisal) โดยใช้มาตรฐานแบบการพิจารณาการแสดงออกทางพฤติกรรมที่โดดเด่นถึงขั้นเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น โดยให้ผู้ประเมินพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมินเทียบกับตัวชี้วัดพฤติกรรมในคู่มือกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ละรายการจนถึงระดับสมรรถนะที่คาดหวัง จากนั้นจึงให้นำผลที่ได้เทียบกับมาตรฐานวัดในการประเมินสมรรถนะตามข้อ ๗.๕ ว่าอยู่ในระดับใด แล้วจึงให้คะแนนไปตามระดับที่ได้

## ๗.๕ มาตรฐานในการประเมินสมรรถนะ แบ่งได้เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในคู่มือกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานได้	กำลังพัฒนา ผู้ถูกประเมินสามารถทำตามสมรรถนะที่กำหนดได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ยังปรากฏจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยไม่สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ดีถึงระดับที่คาดหวังได้โดยมาก แม้จะมีจุดอ่อนบ้าง แต่ก็สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย	อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นที่เป็นจุดอ่อนต้องปรับแก้ใดๆ	เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ผู้ถูกประเมินสามารถทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกแบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๖ และให้ใช้แบบสรุปการประเมินสมรรถนะ ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พันตำรวจเอก

(สีหนาท ประยูรรัตน์)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑

ครั้งที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง*	การประเมินระดับสมรรถนะ (ก)*					น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (กxข)/๕	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่พอ ให้บันทึกลงในเอกสารแนบท้าย
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑. สมรรถนะหลัก สำหรับทุกตำแหน่ง (๑๐ คะแนน)									
๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์						๒			
๑.๒ การบริการที่ดี						๒			
๑.๓ การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						๒			
๑.๔ การยึดมั่นในคุณงามความดีของบรรณและจริยธรรม						๒			
๑.๕ การทำงานเป็นทีม						๒			
๒. สมรรถนะบริหารจัดการ (สำหรับประเภทผู้อำนวยการและประเภทบริหาร) (๑๐ คะแนน)									
๒.๑ สภาวะผู้นำ						๒			
๒.๒ วิสัยทัศน์						๒			
๒.๓ การวางแผนกลยุทธ์						๒			
๒.๔ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน						๒			
๒.๕ การสอนงานและการมอบหมายงาน						๒			
<b>รวม</b>									๒๐

หมายเหตุ : - ระดับที่คาดหวัง\* ให้ใช้ระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามตำแหน่งงานที่กำหนดในคู่มือกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงาน สำนักงาน ปปง.

- การประเมินระดับสมรรถนะ (ก)\*

๑ = จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง : ไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในคู่มือกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานได้

๒ = กำลังพัฒนา : สามารถทำตามสมรรถนะที่กำหนดได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ยังปรากฏจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยไม่สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง

๓ = อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ : สามารถทำได้ถึงระดับที่คาดหวังดีโดยมาก แม้จะมีจุดอ่อนบ้าง แต่ก็สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย

๔ = อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี : สามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นที่เป็นจุดอ่อนต้องปรับปรุงแก้ไขใดๆ

๕ = เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น : สามารถทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น

แบบสรุปการประเมินสมรรถนะประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

รอบการประเมิน

 ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง*	การประเมินระดับสมรรถนะ (ก)*				น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (กxข)/๕	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่พอ ให้บันทึกลงในเอกสารแนบท้าย
		๑	๒	๓	๔			
๑. สมรรถนะหลัก สำหรับทุกตำแหน่ง (๑๐ คะแนน)								
๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์						๒		
๑.๒ การบริการที่ดี						๒		
๑.๓ การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						๒		
๑.๔ การยึดมั่นในคุณลักษณะของบรรณและจริยธรรม						๒		
๑.๕ การทำงานเป็นทีม						๒		
๒. สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สำหรับประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) (๑๐ คะแนน)								
๒.๑						๓		
๒.๒						๓		
๒.๓						๔		
รวม						๒๐		

หมายเหตุ : - ระดับที่คาดหวัง\* ให้ใช้ระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามตำแหน่งงานที่กำหนดในคู่มือกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงาน สำนักงาน ปปง.

- การประเมินระดับสมรรถนะ (ก)\*

- ๑ = จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง : ไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในคู่มือกำหนดสมรรถนะของตำแหน่งงานได้
- ๒ = กำลังพัฒนา : สามารถทำตามสมรรถนะที่กำหนดได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ยังปรากฏจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยไม่สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย ต้องใช้เวลาพัฒนาอีกระยะหนึ่ง
- ๓ = อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ : สามารถทำได้ถึงระดับที่คาดหวังได้โดยมาก แม้จะมีจุดอ่อนบ้าง แต่ก็สามารถปรับแก้ได้โดยง่าย
- ๔ = อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี : สามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นที่เป็นจุดอ่อนต้องปรับปรุงแก้ไขใดๆ
- ๕ = เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น : สามารถทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดเป็นอย่างดีที่สามารถใช้อ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น