



ด่วน บันทึกข้อความ

กองบริหารกลาง
เลขรับที่ 584
วันที่ ๒9 มี.ค. 2554

ส่วนราชการ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร โทร. ๐ ๒๕๕๑ - ๘๙๒๖
ที่ มท ๕๕๖๐๑/๖๗ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔
เรื่อง แจ้งเวียนคู่มือหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการนำคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (BSC) และสมรรถนะความสามารถ (Competency) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ตามที่ ผู้ว่าการได้ให้ความเห็นชอบคู่มือหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการนำคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (BSC) และสมรรถนะความสามารถ (Competency) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อท้ายบันทึก ผพท. ที่มท ๕๕๖๐๑/๕๖ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง ของความเห็นชอบคู่มือหลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติในการนำคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (BSC) และสมรรถนะความสามารถ (Competency) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔ นั้น

โดยคู่มือดังกล่าว มีรายละเอียดเนื้อหาแบ่งออกเป็น ๔ บท ประกอบด้วย

บทที่ ๑ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการนำคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะความสามารถ มาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน ๑ ขั้น) โดยอธิบายรายละเอียดวิธีการคำนวณ การประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัด (BSC) และสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) ตามสัดส่วนที่กำหนด (BSC อัตราร้อยละ ๙๐ และ Core Competency อัตราร้อยละ ๑๐) รวมทั้งการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด (รายละเอียดตามคู่มือที่แนบ หน้าที่ ๔ - ๒๓)

บทที่ ๒ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ (โบนัส) มีรายละเอียด ในการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ (โบนัส) ตามผลงาน โดยใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (BSC) (รายละเอียดตามคู่มือที่แนบ หน้าที่ ๒๔ - ๒๖)

บทที่ ๓ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการประเมินสมรรถนะความสามารถ (Competency) มาประกอบการแต่งตั้งเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเปลี่ยนตำแหน่งและปรับคุณวุฒิ ประกอบด้วย กรณีการเลื่อนขั้นควบ กรณีนอกเหนือขั้นควบ กรณีตำแหน่งว่าง หรือการเลื่อน และการเปลี่ยนตำแหน่งและปรับคุณวุฒิ อธิบายหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยนำผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ มาเป็นเกณฑ์การพิจารณาการแต่งตั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แทนการประเมินศักยภาพที่กำหนดไว้เดิม และกำหนดให้การประเมินสมรรถนะความสามารถในรูปแบบคณะกรรมการ (รายละเอียดตามคู่มือที่แนบ หน้าที่ ๒๗ - ๕๕)

บทที่ ๔ แนวทางการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) อธิบายหลักการนำผลการประเมินสมรรถนะความสามารถรายบุคคลที่ต่ำกว่าระดับความคาดหวัง (Competency Gap) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (รายละเอียดตามคู่มือที่แนบ หน้าที่ ๕๖ - ๖๐)

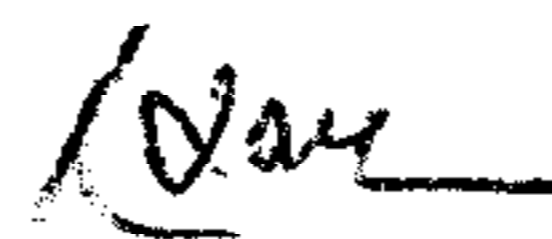
สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๕๓ ที่ กปร. กำหนดให้มียอดประกอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ผลลัพธ์หรือผลสำเร็จของงาน (BSC) อัตราร้อยละ ๙๐ และสมรรถนะ ความสามารถ (Competency) เฉพาะสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) อัตราร้อยละ ๑๐ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร จึงขอแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ให้พนักงานนำคะแนนผลการประเมินสมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) ที่ดำเนินการประเมินในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ประจำปี ๒๕๕๓ มาเป็นสัดส่วนในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ตามแนวทางปฏิบัติในคู่มือที่แนบ หน้าที่ ๔ - ๒๓ หากหน่วยงานใดไม่ได้จัดเก็บหรือสำเนาผลการประเมินสมรรถนะความสามารถประจำปี ๒๕๕๓ เนื่องจาก ได้จัดส่งมาให้ ผพท. แล้ว ให้ติดต่อขอข้อมูลมาได้ที่ กพท. เพื่อที่จะได้ดำเนินการจัดส่งผลการประเมิน สมรรถนะความสามารถให้ ต่อไป

๒. ให้จัดส่งแบบสรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี ๒๕๕๓ ให้กับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร (ตามแนวทางปฏิบัติในคู่มือที่แนบ หน้าที่ ๑๘) ภายในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๔ เนื่องจากฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร ต้องลงข้อมูล และตรวจสอบคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำปี แล้วจัดส่งให้กองบริหารค่าตอบแทน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (เกิน ๑ ขั้น) ให้ทันตามที่กำหนด

ในส่วนแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเปลี่ยนตำแหน่ง และปรับคุณวุฒิ ให้ดำเนินการตามคู่มือ ฯ ที่แนบ และสามารถดาวน์โหลด คู่มือฯ และเอกสารประกอบ ได้ที่ Infoma หากมีข้อสงสัยในการปฏิบัติ สอบถามข้อมูลได้ที่ งานประเมินผลและพัฒนาองค์กร กองแผนกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร โทร ๐ ๒๕๕๑ - ๘๙๑๕, ๘๙๒๓, ๘๙๒๖ และ ๘๙๒๘ หรือทางอีเมล Pimchanr@pwa.co.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง



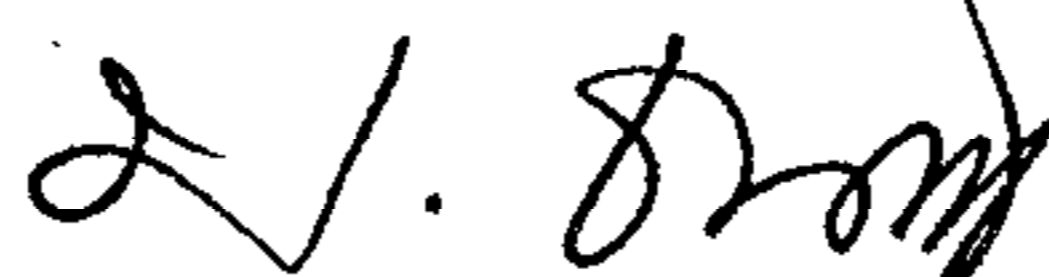
(นายบรรจบ ศรีสลาวย)

ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลและองค์กร

มท 55601-1/56

เรียน ผอ. กองบริการกลาง

เพื่อโปรดแจ้งเวียนลงระบบ Infoma ต่อไปด้วย
จักขอบคุณยิ่ง



(นายมณเฑียรทอง ธรรมเศรษฐ์)

ผู้อำนวยการกองแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
เพื่อโปรดทราบ



(นายจรัส บุญสอง)

หัวหน้างานสารบรรณ ปฏิบัติงานแทน

ผู้อำนวยการกองบริการกลาง

๒9 ต.ค. ๕๕๔