ข้อ ๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และองค์ประกอบอื่น

๕.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕.๑.๑ การจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ให้มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ซึ่งจะพิจารณาจากภาระงานที่ปฏิบัติอยู่ของผู้รับการประเมินในแต่ละรอบการประเมิน โดยให้กำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน และเหมาะสมกับลักษณะงาน

การกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสม

๕.๑.๒ การกำหนดค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ให้มีการกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด น้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวรวมกันแล้วต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๕.๑.๓ การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรืองานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไป หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการในระหว่างรอบการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

๕.๒ หลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละสมรรถนะเป็น ๕ ระดับ

๕.๒.๑ ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้านตามที่ ก.พ. กำหนด (๑๐ คะแนน) ดังนี้

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๒) บริการที่ดี (Service Mind)

๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)

๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

๕.๒.๒ ประเมินจากสมรรถนะบริหารจัดการ จำนวน ๕ ด้าน สำหรับประเภทอำนวยการและบริหาร (๑๐ คะแนน) ดังนี้

๑) สภาวะผู้นำ (Leadership)

๒) วิสัยทัศน์ (Visioning)

๓) การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Orientation)

๔) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change leadership)

๕) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

๕.๒.๓ ประเมินจากสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนด สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป โดยให้ผู้ประเมินและผู้ขอรับการประเมินตกลงร่วมกันในการประเมินสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติแนบท้ายประกาศจำนวน ๓ สมรรถนะ สำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ สมรรถนะ และกำหนดสัดส่วนคะแนนให้เหมาะสมในแต่ละสมรรถนะ (๑๐ คะแนน)

๕.๓ หลักเกณฑ์การให้คะแนนองค์ประกอบอื่น

๕.๓.๑ การอุทิศตนให้กับทางราชการ (๕ คะแนน)

๕.๓.๒ ความประพฤติทางจริยธรรม (๕ คะแนน) หากมีความประพฤติผิดจริยธรรม ตามที่คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินกำหนด จะทำให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๕.๓.๓ มีวันลากิจและลาป่วยรวมกันเกินกว่า ๒๓ วัน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้หากไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๕.๓.๒ หรือ ๕.๓.๓ แต่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ โดยได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และได้รับการพิจารณาเห็นชอบให้เลื่อนเงินเดือนจาก อ.ก.พ. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินปฏิบัติหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง สามารถเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ แต่ไม่รวมถึงวันลาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน ผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน และวันลาดังต่อไปนี้

ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

ข) ลาคลอดบุตร ไม่เกินเก้าสิบวัน

ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

จ) ลาพักผ่อน

ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

ทั้งนี้การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ