

ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรม และระดับจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ในการนี้ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กรมการพัฒนาชุมชน และจังหวัดพิจิตรกำหนด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๘) เป็นต้นไป ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

กำหนด ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ สำหรับข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในสัดส่วนคะแนนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒.๑ กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร (แนบท้ายประกาศ)

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะและระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม และตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

๒.๓ การพิจารณาความดีความชอบ กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ดังนี้

(๑) คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

(๒) อำเภอที่เป็นสถานที่ดำเนินกิจกรรมระดับจังหวัด/หน่วยงาน/บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกตามประกาศมาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจการทำงาน

/(๓) บุคลากร...

(๓) บุคลากรผู้ได้รับการพิจารณาส่งเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของ ก.พ. ข้าราชการดีเด่นของกรมการพัฒนาชุมชน

๓. ระดับผลการประเมิน กำหนด ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยระบุระดับและช่วงคะแนนในแต่ละระดับตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

๕. เกณฑ์อื่นๆ ตามที่สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร เห็นสมควรกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศุภชัย สุพรรณทอง)
พัฒนาการจังหวัดพิจิตร

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร (แบบท้ายประกาศ)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร มีแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ดังนี้

ขั้นตอน	แนวทาง	ผู้ประเมิน
๑. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน	๑.๑ การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างพัฒนาการจังหวัดพิจิตรกับพัฒนาการอำเภอ ณ ต้นรอบการประเมิน โดยข้อตกลงดังกล่าวจะสอดคล้องกับข้อตกลงการปฏิบัติราชการของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนกับพัฒนาการจังหวัด โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นงานทีม/งานบุคคล และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน/ค่าเป้าหมาย	คณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการและการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการตามคำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัด
	๑.๒ พัฒนาการอำเภอนำข้อตกลงดังกล่าว พิมพ์ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบโปรมแกรมของกรมฯ และนำเสนอแบบประเมินให้ผู้ประเมินลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน และนำส่งให้จังหวัด	**นายอำเภอ**
	๑.๓ พัฒนาการอำเภอจัดทำข้อตกลงกับพัฒนากรโดยกำหนดให้งานทีมเป็นตัวชี้วัดเดียวกับของพัฒนาการอำเภอ สำหรับงานบุคคลให้พัฒนาการอำเภอทำข้อตกลงกับพัฒนากร โดยกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวตัวชี้วัดบุคคลของพัฒนาการอำเภอ และพิมพ์ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบโปรมแกรมของกรมฯ นำเสนอแบบประเมินให้ผู้ประเมินลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน และนำส่งให้จังหวัด	พัฒนาการอำเภอ
๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ปลายรอบการประเมิน	๒.๑ พัฒนาการอำเภอนำผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงต้นรอบนำเสนอผู้ประเมินเพื่อพิจารณาให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ	**นายอำเภอ**
	๒.๒ พัฒนากรนำผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงต้นรอบเสนอผู้ประเมินเพื่อพิจารณาให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผ่านความเห็นชอบจากนายอำเภอ	พัฒนาการอำเภอ/ **นายอำเภอ**
	๒.๓ นำรายละเอียดตามข้อ ๒.๑-๒.๒ เข้าที่ประชุมคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการ และการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ๒.๔ ผู้ประเมินนำผลการพิจารณาคะแนนประเมินจากคณะทำงานฯ มาบันทึกลงแบบประเมินในโปรแกรมของกรมฯ โดยให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบคะแนน นำเสนอผู้ประเมิน และส่งจังหวัด	คณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการและการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ
๓. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓.๑ นำวงเงินที่ ผวจ.อนุมัติให้ไปเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการตามผลการประเมินตามข้อ ๒ ๓.๒ จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะทำงานกลั่นกรองการเลื่อนเงินเดือนระดับจังหวัด ๓.๓ แจ้งประกาศผลการประเมินระดับดีเด่น/ดีมาก/ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/แจ้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นรายบุคคล	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร

หมายเหตุ ๑. คณะทำงานพิจารณาข้อตกลง และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๒๒ คน ประกอบด้วย

๑.๑ พัฒนาการจังหวัด

๑.๒ ผอ.กลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

๑.๓ ตัวแทนพัฒนาการอำเภอ

๑.๔ ตัวแทนพัฒนากร

๑.๕ ตัวแทนนักวิชาการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร

๑.๖ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงาน เป็นเลขานุการ

๑.๗ นักจัดการงานทั่วไปเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

๒. พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

๓. พิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

๒. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย พัฒนาการจังหวัด/ผู้อำนวยการกลุ่มงานทุกกลุ่มงาน และ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงาน เป็นเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. พิจารณากำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรการ ตลอดจนระเบียบ และวิธีการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลตามแนวทางหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

๒. กำหนดองค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการพิจารณาบำเหน็จความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ตามแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๓. กำหนดองค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณสมบัติและความเหมาะสม ในการรักษาการในตำแหน่ง รักษาราชการแทน เกี่ยวกับการแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการตามแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนด

๔. เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และที่ได้รับมอบหมาย



ประกาศจังหวัดพิจิตร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดพิจิตร

โดยที่กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดพิจิตร มีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด จังหวัดพิจิตรจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๘) เป็นต้นไป ดังนี้

๑. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

ให้ส่วนราชการระบุอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลงาน (สัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งต่างๆ โดยในการประเมินแต่ละครั้ง ให้กำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ในการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนของคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประเมินองค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)

การประเมินผลงาน พิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง และความรับผิดชอบ ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลงาน เป็นการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน และลูกจ้างประจำผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

๑) ปริมาณผลงาน คือ ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน เป็นต้น

๒) คุณภาพของงาน คือ ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีตหรือคุณภาพอื่นๆ เป็นต้น

๓) ความทันเวลา คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจนั้นๆ เป็นต้น

๔) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ เป็นต้น

๕) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ คือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ ความสมบูรณ์ ความประณีตหรือคุณภาพอื่นๆ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน เป็นต้น

/๒.๒ การประเมิน...

๒.๒ การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินพฤติกรรม ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

๑) ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน คือ ความรอบรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

๒) การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง คือ การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน

๓) ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

๔) ความร่วมมือ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมอันเป็นผลทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๕) สภาพการปฏิบัติงาน คือ การตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน

๖) การวางแผน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม

๗) ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มาใช้ต่อองค์กร

๒.๓ องค์ประกอบอื่นๆ ที่ใช้ในการประเมิน (ถ้ามี) ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งนั้นๆ โดยระบุว่าเป็นองค์ประกอบใด และมีวิธีการประเมินอย่างไร

๓. ระดับผลการประเมิน

ให้ส่วนราชการกำหนดระดับผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น (คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐) เป็นที่ยอมรับ (คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙) และต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๔. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ให้ส่วนราชการใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด แนบท้ายหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

๕. เกณฑ์อื่นๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายศุภชัย สุพรรณทอง)
พัฒนาการจังหวัดพิจิตร