



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 สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กรมการพัฒนารัฐบาล และจังหวัดพิจิตรกำหนด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๙) เป็นต้นไป ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

กำหนด ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะ สัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ สำหรับข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในสัดส่วนคะแนนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒.๑ กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร (แนบท้ายประกาศ)

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะ และระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้านตามที่ ก.พ. กำหนด คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม และตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

๒.๓ การพิจารณาความดีความชอบ กำหนดองค์ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ดังนี้

(๑) คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

(๒) อ้าเภอที่เป็นสถานที่ดำเนินกิจกรรมระดับจังหวัด/หน่วยงาน/บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกตามประกาศมาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจการทำงาน

(๓) บุคลากรผู้ได้รับการพิจารณาส่งเข้ารับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น
ของ ก.พ. ข้าราชการดีเด่นของกรมการพัฒนารัฐบาล

๓. **ระดับผลการประเมิน** กำหนด ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยระบุ
ระดับและช่วงคะแนนในแต่ละระดับตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

๔. **แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ** ให้ใช้ตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

๕. **เกณฑ์อื่นๆ** ตามที่สำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัดพิจิตร เห็นสมควรกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวพันสี คุณธรรม)
พัฒนารัฐบาลจังหวัดพิจิตร

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร (แนบท้ายประกาศ)

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร มีแนวทางในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ดังนี้

ขั้นตอน	แนวทาง	ผู้ประเมิน
๑. การจัดทำ ข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการ ณ ต้นรอบ การประเมิน	๑.๑ การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างพัฒนาการจังหวัดพิจิตรกับพัฒนาการอำเภอ ณ ต้นรอบการประเมิน โดยข้อตกลงดังกล่าวจะสอดคล้องกับข้อตกลงการปฏิบัติราชการของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลกับพัฒนาการจังหวัด โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็นงานทีม/งานบุคคล และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน/ค่าเป้าหมาย	คณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการและการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการตามคำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัด
	๑.๒ พัฒนาการอำเภอนำข้อตกลงดังกล่าว พินิจลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบโปรแกรมของกรมฯ และนำเสนอแบบประเมินให้ผู้ประเมินลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน และนำส่งให้จังหวัด	นายอำเภอ
	๑.๓ พัฒนาการอำเภอจัดทำข้อตกลงกับพัฒนาการโดยกำหนดให้งานทีมเป็นตัวชี้วัดเดียวกับของพัฒนาการอำเภอ สำหรับงานบุคคลให้พัฒนาการอำเภอทำข้อตกลงกับพัฒนาการ โดยกำหนดค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดบุคคลของพัฒนาการอำเภอ และพินิจลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบโปรแกรมของกรมฯ นำเสนอแบบประเมินให้ผู้ประเมินลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน และนำส่งให้จังหวัด	พัฒนาการอำเภอ
๒. การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ณ ปลายรอบการ ประเมิน	๒.๑ พัฒนาการอำเภอนำผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงต้นรอบนำเสนอผู้ประเมินเพื่อพิจารณาให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ	นายอำเภอ
	๒.๒ พัฒนาการนำผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงต้นรอบเสนอผู้ประเมินเพื่อพิจารณาให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผ่านความเห็นชอบจากนายอำเภอ	พัฒนาการอำเภอ/ นายอำเภอ
	๒.๓ นำรายละเอียดตามข้อ ๒.๑-๒.๒ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำข้อตกลงการ และการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ ๒.๔ ผู้ประเมินนำผลการพิจารณาคะแนนประเมินจากหน่วยงานฯ มาบันทึกผลแบบประเมินในโปรแกรมของกรมฯ โดยให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบคะแนน นำเสนอผู้ประเมิน และส่งจังหวัด	คณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการและการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ
๓. การพิจารณาเลื่อน เงินเดือนข้าราชการ ตามผลการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	๓.๑ นำวงเงินที่ ผวจ.อนุมัติให้ไปเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการตามผลการประเมินตามข้อ ๒ ๓.๒ จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องนำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการเลื่อนเงินเดือนระดับจังหวัด 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 ตัวแทนพัฒนาการ

๑.๕ ตัวแทนนักวิชาการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร

๑.๖ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงาน เป็นเลขานุการ

๑.๗ นักจัดการงานทั่วไปเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

๒. พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายถอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนารวมชน การกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

๓. พิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

๒. คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย พัฒนาการจังหวัด/ผู้อำนวยการกลุ่มงานทุกกลุ่มงาน และ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงาน เป็นเลขานุการ

มีหน้าที่

๑. พิจารณากำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรการ ตลอดจนระเบียบ และวิธีการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลตามแนวทางหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กรมการพัฒนารวมชนกำหนด

๒. กำหนดองค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการพิจารณาบำเหน็จความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ตามแนวทาง หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

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

๔. เรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และที่ได้รับมอบหมาย