



ที่ นช ๐๐๑๙/ว ๑๖๕

ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนเรืองวุฒิ นช ๒๔๐๐๐

๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
เรียน นายอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
๓. คำสั่งจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ๓๖๐ /๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ฉบับใหม่แทน

ในการนี้ ขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแจ้งหลักเกณฑ์ฯ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ สามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ www.personel.cdd.go.th และศึกษาแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและกรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ พร้อมนี้ จังหวัดเชียงใหม่ ได้แนบคำสั่งจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิตรประอร นิยม)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ฝ่ายอำนวยการ

โทร. ๐ ๓๘๕๑ ๑๒๓๙

โทรสาร ๐ ๓๘๕๑ ๑๒๓๙



กรมการพัฒนาชุมชน : เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง และประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ ภายในปี ๒๕๖๔



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อเป็น
แนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

โดยเป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อาศัยอำนาจตามความในหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒
ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจ
ราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

(๒) รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มี
ชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
ผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มี
ฐานะเทียบเท่าหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) พัฒนาการจังหวัด สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

(๖) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำหรับข้าราชการ
ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ

(๘) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖)

(๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและ
ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาราชการแทน
พัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ
หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงิน
การเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการ
หรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดตามบัญชีถือจ่าย
เงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น
หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรม และการมอบหมายให้ข้าราชการ
พลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือฝ่าย
หรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายใน
กรมการพัฒนาชุมชน

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้ออนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคมในรอบการประเมินที่ ๑
(๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายนในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)
ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้าย
เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไป
คำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม
แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการหรือหน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็น
ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่
ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน
คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ
ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และ
สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมการพัฒนาชุมชนจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙
ดี	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙
พอใช้	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการพัฒนาชุมชน กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

ข้อ ๘ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์หรือรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมการพัฒนาชุมชน จะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณา

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ (๓) หรือ (๕) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนมอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสังกัดส่วนกลาง เสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๒ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ

ข้าราชการสำนัก กอง ขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีกไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงาน ข้าราชการในสังกัด และให้หัวหน้าฝ่ายผู้อำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนาจการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๑๓ ให้จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีก ๖-๑๔ คน ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดและพัฒนาการ และให้หัวหน้าฝ่ายผู้อำนวยการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๔ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายนิสิต จันทร์สมวงศ์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

แนบท้ายหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ ๐๔๐๒.๕/ว ๐๒๐๗, ๐๒๐๘ และ ๐๔๘๙

ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ใช้สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

๒. องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยวัดผลสำเร็จจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันไว้ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ตั้งแต่ต้นรอบ

๒.๒ สมรรถนะหลัก สัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

๓.๑.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของตำแหน่ง รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการในระบบ Online

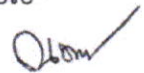
ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการ ปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมิน เสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบ ประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๑.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมผล การดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ จากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/หน่วยงานเจ้าภาพที่ รับผิดชอบ มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมผลประเมินสมรรถนะ ของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนจากการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน มาบันทึกค่าคะแนนในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

เมื่อครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผล การปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมิน และลงนาม ณ ปลายรอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป



/๓.๒ ตำแหน่ง...

๓.๒ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

๓.๒.๑ ญัตติรอบการประเมิน

ผู้ตรวจราชการกรมนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๒.๒ ญัตติปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้ตรวจราชการกรม มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ญ ปลายรอบ

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมผลประเมินสมรรถนะของผู้ตรวจราชการกรม จากการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

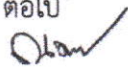
เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำส่งแบบประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒ โดยกองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการกรม นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินและลงนาม ญ ปลายรอบ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า

๓.๓.๑ ญัตติรอบการประเมิน

ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา ลงนามรับทราบข้อตกลง ญัตติรอบ ยกเว้นตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ซึ่งอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นผู้ประเมิน เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จแล้ว กองการเจ้าหน้าที่นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อลงนามรับทราบข้อตกลง ญัตติรอบต่อไป

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป



๓.๓.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้อำนวยการสำนัก กอง มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) :ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง ประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้น ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงนามในแบบประเมิน ณ ปลายรอบเสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/หน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาต่อไป

๓.๔ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด

๓.๔.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

พัฒนาการจังหวัดนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ตามที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกำหนด มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบ

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๔.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของพัฒนาการจังหวัด มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) :ให้พัฒนาการจังหวัด ประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้น ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ (กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมผลประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรม ผู้พิจารณาประเมินฯ ตามพื้นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

/เมื่อดำเนินการ...

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ณ ปลายรอบเสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/หน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาต่อไป

๓.๕ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๓.๕.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ให้ข้าราชการทุกคนนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกัน หรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบ

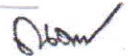
ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้กระบวนกรดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงหน่วยงานเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลฯ ต่อไป

๓.๕.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน โดยนำผลดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริง มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินสมรรถนะหลักของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ลงนามแจ้งผลการประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้ฝ่ายอำนวยการรวบรวมสรุปผลประเมินเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม/จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ ให้ฝ่ายอำนวยการจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน



กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. ต้นรอบการประเมิน</p> <p>๑.๑ จัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน</p> <p>๑.๒ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากผู้บังคับบัญชาสู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามลำดับชั้นบังคับบัญชา</p> <p>๑.๓ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบ Online ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด</p> <p>๑.๔ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนักงาน กอง ศูนย์ ให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนออธิบดีลงนาม ณ ต้นรอบ</p> <p>๑.๕ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๑.๖ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>	<p>ตุลาคม ๒๕๖๑ – มกราคม ๒๕๖๒</p> <p>ภายในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒</p> <p>ภายในวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒</p> <p>ภายในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒</p> <p>มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๒</p> <p>มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๒</p>	<p>กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และสำนัก กอง ที่เป็นเจ้าภาพตัวชี้วัด</p> <p>ผู้บริหาร, ผู้อำนวยการสำนัก กอง ศูนย์, พัฒนาการจังหวัด, หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ภายในวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ</p>
<p>๒. ปลายรอบการประเมิน</p> <p>๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดรายงานต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไปเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบ เพื่อให้ค่าคะแนน</p> <p>๒.๓ หน่วยงานเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการและสรุปผลประเมินของข้าราชการในสังกัดเสนอต่อคณะทำงานพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด</p> <p>๒.๔ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนักงาน กอง ศูนย์ พัฒนาการจังหวัด ให้กองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒</p> <p>ภายในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๒</p> <p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒</p> <p>ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒</p>	<p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ</p> <p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก</p> <p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยความสะดวก</p>

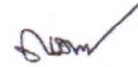
N

Okom

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒.๕ สำนัก กอง ส่งสรุปบทนำผลการประเมินของข้าราชการสังกัดให้กองการเจ้าหน้าที่	ภายในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดส่วนกลาง
๒.๖ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเสนอผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด แล้วส่งแบบสรุปผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกรมเพื่อรวบรวมแล้วนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆ ต่อไป	ตามที่สำนักงานจังหวัด กำหนด	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๒.๗ กรมฯ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อพิจารณาผลการประเมินของรองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง พัฒนาการจังหวัด และข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ภายในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๒	กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ

หมายเหตุ :

๑. หน่วยการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง ศูนย์ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมฯ กำหนดโดยเคร่งครัด ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ครั้งต่อไป
๓. หากไม่สามารถดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ กองการเจ้าหน้าที่จะเชิญเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน มาหารือเพื่อร่วมกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ต่อไป



คำสั่งจังหวัดฉะเชิงเทรา

ที่ ๓๖๐ /๒๕๖๒

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและกลั่นกรองผลการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา

.....

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. พัฒนาการจังหวัดฉะเชิงเทรา | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๕. นางนงลักษณ์ รักราวี ผู้แทนพัฒนาการอำเภอ | คณะกรรมการ |
| ๖. นางวาสนา กุลละวณิชย์ ผู้แทนนักวิชาการพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๗. นางศศิฉาย สุคนธฉายา ผู้แทนพัฒนาการ | คณะกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | คณะกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน
๒. พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง
๓. พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นางสาวฉัตรประอร นิยม)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา