



ที่ ฉช ๐๐๑๙/ว ๖๗๗

ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา
ถนนเรืองวุฒิ ฉช ๒๔๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
เรียน นายอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบเสนอรายชื่อคณะทำงานฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย กรมการพัฒนาชุมชนได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

ในการนี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเสนอรายชื่อข้าราชการ เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะทำงานพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ โดยส่งแบบเสนอรายชื่อคณะทำงานฯ ให้จังหวัดฉะเชิงเทรา ภายในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสรายุทธ แก้วกุลปรีชา)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

โทร./โทรสาร ๐-๓๘๕๑-๓๖๔๐, ๐-๓๘๕๑-๑๒๓

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคงและชุมชนพึ่งตนเองได้
ภายในปี ๒๕๖๕



Change for Good



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

โดยเป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อาศัยอำนาจตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และเรื่อง ประกาศแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

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 ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

(๒) รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

/(๔) หัวหน้า...

(๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) พัฒนาการจังหวัด สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

(๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ

(๘) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาราชการแทนพัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรม และการมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือฝ่ายหรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายในกรมการพัฒนาชุมชน

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้ออนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคมในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายนในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการหรือหน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

/กรมการพัฒนา...

กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมการพัฒนาชุมชนจะนำผลคะแนนการประเมินผล การปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และ กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตาม แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

ข้อ ๘ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนา ไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่หรือสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัด จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตาม วิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมการพัฒนาชุมชน จะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณา

/วิธีการ...

วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ 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 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนมอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนาจการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสังกัดส่วนกลาง เสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๒ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ

/ข้าราชการ...

ข้าราชการสำนัก กอง ขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีกไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน ข้าราชการในสังกัด และให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนวยการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชีวิต ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชีวิตและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๑๓ ให้จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีก ๖ - ๑๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดและพัฒนากร และให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชีวิต ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน


(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชีวิตและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๔ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ใช้สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ
กรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

๒. องค์ประกอบของการประเมิน 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 ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผล
การปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อ
ผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมิน
เสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้
ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับ
ค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อ
ที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด
กรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๑.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : กองการเจ้าหน้าที่รวบรวม
ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ จากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ มาบันทึก
ค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนประเมิน
สมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ
การประเมิน

เมื่อครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผล
การปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา
ประเมินผลการปฏิบัติราชการและลงนาม ณ ปลายรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ
กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๒ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรม

๓.๒.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ผู้ตรวจราชการกรม นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายนำตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมิน เสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับ ค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด กรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๒.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้ตรวจราชการกรม มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผล การปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้ตรวจราชการกรม ประเมินสมรรถนะหลัก ตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ โดยกองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ตรวจราชการกรม นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและลงนาม ณ ปลายรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า

๓.๓.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online แล้วนำเสนอต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา ลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมิน กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิบดี กรมการพัฒนาชุมชน เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online เรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่นำเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่อไป สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการกรม เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วนำเสนอหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม พิจารณาลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมิน

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมิน เสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับ ค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อ ที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด กรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๓.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า มาบันทึกคะแนน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ประเมิน สมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ การประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผล การปฏิบัติราชการต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงนามในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ การประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัด เพื่อตรวจสอบยืนยันผล การดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้บังคับบัญชา ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๔ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด

๓.๔.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ บันทึกตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยพัฒนาการจังหวัดดำเนินการเลือกอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นผู้ประเมินในระบบ Online จากนั้น กองการเจ้าหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ เสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา ลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อการอนุมัติลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว ให้พัฒนาการจังหวัดเสนอแบบประเมินฯ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ลงนามให้ความเห็นและข้อมูล ณ ต้นรอบ การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ ไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบการประเมิน ให้กรมการพัฒนาชุมชน

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมิน เสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้

ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ต่อไป

๓.๔.๒ ฃ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของพัฒนาการจังหวัด มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฃ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้พัฒนาการจังหวัดประเมินสมรรถนะหลักตนเองเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฃ ปลายรอบการประเมิน (กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรม ผู้พิจารณาประเมินฯ ตามพื้นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบในเบื้องต้น ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ฃ ปลายรอบการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เสร็จแล้วนำเสนอแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งผลการประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรม ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้พิจารณาประเมินฯ ตามพื้นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบในเบื้องต้น และนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและลงนาม ฃ ปลายรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๕ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๓.๕.๑ ฃ ต้นรอบการประเมิน

ให้ข้าราชการทุกคนนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกัน หรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบข้อตกลง ฃ ต้นรอบการประเมิน

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๕.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

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

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

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ลงนามแจ้งผลการประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ณ ปลายรอบการประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนรวบรวมสรุปผลประเมิน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม/จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนต่อไป และให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน ทั้งนี้ สำหรับสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ในสังกัดส่วนกลาง ให้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเสนอรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่กำกับดูแลพิจารณาก่อนส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔

กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. ต้นรอบการประเมิน</p> <p>๑.๑ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายจากผู้บังคับบัญชาสู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามลำดับชั้นบังคับบัญชา</p> <p>๑.๒ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบ Online ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด</p> <p>๑.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ถึงกองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ณ ต้นรอบการประเมิน</p> <p>*** พัฒนาการจังหวัดไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบ ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๑.๕ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p>	<p>ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด</p> <p>ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด</p> <p>ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔</p>	<p>ผู้บริหาร, ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า, พัฒนาการจังหวัด, หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ</p>
<p>๒. ปลายรอบการประเมิน</p> <p>๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และบันทึกผลการดำเนินงาน ปลายรอบ ในระบบ Online แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>๒.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไปเปรียบเทียบกับคำเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบเพื่อให้ค่าคะแนน</p> <p>๒.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔</p> <p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔</p>	<p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ</p> <p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p>๒.๔ หน่วยกรเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสรุปผลประเมินของข้าราชการในสังกัดเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด</p>	<p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>
<p>๒.๕ ปิดโปรแกรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online</p>	<p>วันที่ ๖ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่</p>
<p>๒.๖ สำนัก กอง ส่งสรุปบหน้าผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สังกัดส่วนกลาง</p>
<p>๒.๗ สำนัก กอง หน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดส่งผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดฯ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดของตำแหน่งอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน - ตัวชี้วัดรายทีมของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน <p>ผู้ตรวจราชการกรมกรมการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดรายบุคคลของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน และพัฒนาการจังหวัด 	<p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔</p>	<p>หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ</p>
<p>* กรณีตัวชี้วัดของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนอาจมีการรวบรวมผลการดำเนินงานก่อนตามระยะเวลาที่ สป.มท. กำหนด</p>		
<p>๒.๘ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเสนอผล ประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด แล้วส่งแบบสรุปผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อรวบรวมแล้วนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ต่อไป</p>	<p>ตามที่สำนักงานจังหวัดกำหนด</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>
<p>๒.๙ กรมฯ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อพิจารณาผลการประเมินของรองอธิบดี ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง พัฒนาการจังหวัด และข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน</p>	<p>ภายในเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๔</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่/ คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ</p>

หมายเหตุ :

๑. หน่วยกรเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนดโดยเคร่งครัด
๓. หากไม่สามารถดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ กองการเจ้าหน้าที่ จะเชิญเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน มาหารือเพื่อร่วมกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว ต่อไป
๔. กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมข้อมูลการดำเนินการตามกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของทุกสังกัด เพื่อเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แนวทางประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
โดยวิธีการลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
กำหนดให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นผู้ประเมินสำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม
พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.พ. กำหนด นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด
กรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินงาน ณ ต้นรอบ
การประเมิน จึงได้กำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. ณ ต้นรอบการประเมิน

๑) ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกตัวชีวิตและค่าเป้าหมาย
ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online

๒) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ จากระบบประเมินฯ
Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบ
การประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓) เมื่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว
ให้ผู้รับการประเมินฯ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม และผู้อำนวยการ
กลุ่มตรวจสอบภายใน มอบหมายให้หน่วยการเจ้าหน้าที่จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

(๒) ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบ
การประเมิน เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาลงนามให้ข้อมูล และความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของ
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วมอบหมายให้หน่วยการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายอำนาจการ) จัดเก็บแบบประเมินผล
การปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

๒. ณ ปลายรอบการประเมิน

ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และ
ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกค่าคะแนนผลการดำเนินงานตามตัวชีวิตที่ดำเนินการได้ และประเมิน
ค่าสมรรถนะหลัก ๕ ด้านในเบื้องต้น (ผู้ตรวจราชการกรม ประเมินฯ ค่าสมรรถนะ ๕ ด้าน ของตำแหน่ง
พัฒนาการจังหวัดตามเขตตรวจที่รับผิดชอบ ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online)

กรณีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดให้เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการ
จังหวัดเพื่อลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดี
กรมการพัฒนาชุมชน แล้วจัดส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา
ลงนาม ณ ปลายรอบการประเมิน

(สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

แบบเสนอรายชื่อคณะกรรมการพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา
สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ.....

ประเภท	ชื่อ - สกุล ผู้ถูกเสนอรายชื่อ	หมายเหตุ
พัฒนาการอำเภอ		
นักวิชาการพัฒนาชุมชน		
พัฒนาร		

ลงชื่อ.....ผู้เสนอชื่อ
(.....)
ตำแหน่ง.....

*** ให้ข้าราชการทุกท่านดำเนินการเสนอชื่อข้าราชการแต่ละประเภทแล้วรวบรวมแบบเสนอรายชื่อส่งให้
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด