



ที่ ฌข ๐๐๑๙/ว ๖๐๗๖

ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา
ถนนเรืองวุฒิ ฌข ๒๕๐๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
เรียน นายอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
๒. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาคำสั่งจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ ๐๐๙๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

ในการนี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแจ้งประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) และสำเนาคำสั่ง
จังหวัดฯ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการฯ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ
เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวฉัตรประอร นิยม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

โทร./โทรสาร ๐-๓๘๕๑-๑๒๓๙

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



Change for Good

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ชักข้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวม จึงให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

- (๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
- (๒) รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

/(๕) พัฒนาการ...

- (๕) พัฒนาการจังหวัด สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
- (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำหรับข้าราชการที่อยู่

ในบังคับบัญชา

- (๗) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ
- (๘) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖)

(๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาการแทนพัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาค้นสังกัดตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรม และการมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือฝ่ายหรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายในกรมการพัฒนาชุมชน

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายน ในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการหรือหน่วยงานใหม่ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

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

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

/พฤติกรรม...

พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนารวมชนกำหนด

กรมการพัฒนารวมชนอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมการพัฒนารวมชนจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน 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. และกรมการพัฒนารวมชนกำหนด

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมการพัฒนารวมชนกำหนด

ข้อ ๗ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนารวมชนจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนารวมชนจังหวัดที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่หรือสำนักงานพัฒนารวมชนจังหวัด จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนารวมชนจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยกาณ์นั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมการพัฒนารวมชนจะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดดัชนีชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

(๖.๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๒) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๓) พัฒนาการจังหวัด สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

(๖.๔) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ

(๖.๕) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๖) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒ (๑) (๒) (๓)

(๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๓) หรือ (๕) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้รับผิดชอบงาน

/ด้านการบริหาร...

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน มอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและป่าเห็บความชอบ กองเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนาจการ ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไปทุกระดับในสังกัดส่วนกลาง เสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๑ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการสำนัก กอง ขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีกไม่น้อยกว่า ๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน ข้าราชการในสังกัด และให้หัวหน้าฝ่ายอำนาจการหรือเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนาจการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนัก ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ แต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุด รอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานไม่น้อยกว่า ๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด และนักวิชาการพัฒนาชุมชน อำเภอ (พัฒนากร) และให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนัก ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ แต่ละตำแหน่ง

/(๓) พิจารณา...

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายอรราชย์ สุ่มพันธ์วัฒน์)
อธิบดีกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับ การประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการ ดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ต่อไป

๓.๓.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

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

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

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผล การปฏิบัติราชการต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงนามในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ การประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัด เพื่อตรวจสอบยืนยันผล การดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ผู้บังคับบัญชา ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ต่อไป

๓.๔ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด

๓.๔.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ บันทึกตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลฯกำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยพัฒนาการจังหวัดดำเนินการเลือกอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯเป็นผู้ประเมินในระบบ Online จากนั้น กองการเจ้าหน้าที่เสนออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯพิจารณา ลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อการอนุมัติลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว ให้พัฒนาการจังหวัดเสนอ แบบประเมินฯ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ลงนามให้ความเห็นและข้อมูล ณ ต้นรอบการประเมินเพื่อประกอบการ พิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ทั้งนี้ ไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบการประเมิน ให้กรมการพัฒนารัฐบาลฯ

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับ การประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร

/ทั้งนี้ ให้...

ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ต่อไป

๓.๔.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของพัฒนาการจังหวัด มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) :ให้พัฒนาการจังหวัดประเมินสมรรถนะหลักตนเองเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ณ ปลายรอบการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลเสร็จแล้วนำเสนอแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งผลการประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนารัฐบาล ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้พิจารณาประเมินฯ ตามพื้นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบในเบื้องต้น และนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและลงนาม ณ ปลายรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล ต่อไป

๓.๕ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๓.๕.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ให้ข้าราชการทุกคนนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันหรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมิน

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล ต่อไป

๓.๕.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

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

/สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)...

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

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ลงนาม
แจ้งผลการประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน
ณ ปลายรอบการประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุน
การบริหารงานพัฒนาชุมชนรวบรวมสรุปผลประเมิน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม/จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อน
เงินเดือนต่อไป และให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนจัดเก็บ
แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง
ไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน ทั้งนี้ สำหรับสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ในสังกัดส่วนกลาง ให้สรุปผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเสนอรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่กำกับดูแลพิจารณาก่อนส่งถึง
กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

**กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)**

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๑. ต้นรอบการประเมิน		
๑.๑ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากผู้บังคับบัญชา สู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามลำดับชั้นบังคับบัญชา	ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด	ผู้บริหาร, ผู้อำนวยการ สำนัก กอง หรือ เทียบเท่า, พัฒนาการ จังหวัด, ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน/ฝ่าย
๑.๒ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับ ผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบ Online ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด	ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด	ข้าราชการทุกคน
๑.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ถึงกองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ณ ต้นรอบการประเมิน *** พัฒนาการจังหวัดไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบ การประเมิน ถึงกองการเจ้าหน้าที่	ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๑.๔ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ข้าราชการทุกคน
๑.๕ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ
๒. ปลายรอบการประเมิน		
๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และบันทึก ผลการดำเนินงาน ณ ปลายรอบการประเมิน ในระบบ Online แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ	ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	ข้าราชการทุกคน
๒.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไป เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบ การประเมินเพื่อให้ค่าคะแนน	ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p>๒.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี กรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๔ หน่วยงานเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและสรุปผลประเมินของข้าราชการในสังกัดเสนอ ต่อคณะกรรมการพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัด</p>	<p>ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๕ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า ส่งสรุปบหน้าผล การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>
<p>๒.๖ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดส่งผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดฯ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดของตำแหน่งอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน - ตัวชี้วัดรายทีมของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน <p>ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดรายบุคคลของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน และพัฒนาการจังหวัด <p>* <u>กรณีตัวชี้วัดของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน</u> อาจปรับช่วง ระยะเวลารายงานผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่ สป.มท. กำหนด</p>	<p>ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ</p>
<p>๒.๘ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเสนอผลประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด แล้วส่งแบบ สรุปผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อรวบรวมแล้วนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ต่อไป</p>	<p>ตามที่สำนักงานจังหวัด กำหนด</p>	<p>ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒.๙ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด กรมการพัฒนารัฐบาล เพื่อพิจารณาผลการประเมินของ รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า พัฒนาการจังหวัด และข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผลประเมินไปใช้ ในการเลื่อนเงินเดือน	ภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖	คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ

หมายเหตุ :

๑. หน่วยกรเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง และกลุ่มงานประสานและสนับสนุน
การบริหารงานพัฒนารัฐบาล ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด
๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนารัฐบาล กำหนด
โดยเคร่งครัด

แนวทางประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยวิธีการลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นผู้ประเมินสำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินงาน ณ ต้นรอบการประเมิน จึงได้กำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. ณ ต้นรอบการประเมิน

๑) ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online

๒) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา ลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว ให้ผู้รับการประเมินฯ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน มอบหมายให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

(๒) ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา ลงนามให้ข้อมูล และความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วมอบหมายให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายอำนาจการ) จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

๒. ณ ปลายรอบการประเมิน

ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกค่าคะแนนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ และประเมินค่าสมรรถนะหลัก ๕ ด้านในเบื้องต้น (ผู้ตรวจราชการกรม ประเมินฯ ค่าสมรรถนะ ๕ ด้านของตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดตามเขตตรวจที่รับผิดชอบ ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online)

กรณีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดให้เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วจัดส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา ลงนาม ณ ปลายรอบการประเมิน



คำสั่งจังหวัดฉะเชิงเทรา

ที่ ๑๐๙๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงาน
พัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐
ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณี
ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่
๗ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับ
มอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒
ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้การประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นไป
ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวม
จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

๑. พัฒนาการจังหวัดฉะเชิงเทรา	หัวหน้าคณะกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน	คณะกรรมการ
๕. พัฒนาการอำเภอบางคล้า	คณะกรรมการ
๖. นางเบญจลลิตี ทิวารี นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ	คณะกรรมการ
๗. นางอำพร ศรีกุลนิภา นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ	คณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงาน พัฒนาชุมชน	เลขานุการ และคณะกรรมการ
๙. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ และคณะกรรมการ

/มีอำนาจ...

มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

๒. พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละ ตำแหน่ง

๓. พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวฉัตรประอร นิยม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา