



ประกาศจังหวัดพังงา

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา

สืบเนื่องจากได้มีการประกาศเรื่องยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๘๐) เพื่อใช้เป็นกรอบยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศ โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ซึ่งมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนร่วมของประเทศ รวมถึงแผนระดับรองต่าง ๆ เช่น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นต้น ประกอบกับจังหวัดพังงาได้จัดทำแผนพัฒนาจังหวัด โดยมีเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดพังงาไปสู่การเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเกษตรกรรมยั่งยืน สังคมแห่งการเรียนรู้ สุขความเป็นเมืองน่าอยู่ และเมืองแห่งความสุข อีกทั้งตามบทบัญญัติแห่งมาตรา ๕๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติมวรรคท้าย ได้บัญญัติให้การดำเนินกิจการของส่วนราชการและหน่วยงานอื่นของรัฐทั้งปวงที่กระทำในพื้นที่จังหวัดต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดดังกล่าว และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน กำหนดให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กั้นไว้ เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาจังหวัด และข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์ และมติคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพังงา เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่เห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพังงา จึงให้ยกเลิกประกาศจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดพังงา ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ (รอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ตามประกาศนี้ “ส่วนราชการ” หมายถึง ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของจังหวัดพังงา จำนวน ๓๔ ส่วนราชการ

/ข้อ ๓...
Eorabk

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดจังหวัดพังงา ได้แก่

๓.๑ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่รองผู้ว่าราชการจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัด ตามลำดับ

๓.๒ ตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไประดับอาวุโสลงมา (รวมถึงผู้ได้รับมอบหมายให้มาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดพังงา) ได้แก่

(๑) หัวหน้าส่วนราชการ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี การมอบหมายตาม (๔) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ (๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่าง รอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนน ของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐ : ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น จำนวนดัชนีตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยในแต่ละรอบประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีสัดส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. กำหนดดัชนีตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ไม่น้อยกว่า ๒ ตัวชี้วัด

๒. กำหนดดัชนีตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน ไม่น้อยกว่า ๒ ตัวชี้วัด

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม หรือสมรรถนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ตามที่ ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินอย่างน้อย ๕ ระดับ ดังนี้

/ระดับ...

ระดับการประเมิน	คะแนนร้อยละ	ร้อยละการเลื่อน เงินเดือน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๓.๑ - ๖.๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕ - ๓.๐
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐ - ๒.๔
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐ - ๑.๙
ต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ หากต้นสังกัดของส่วนราชการได้มีการกำหนดช่วงคะแนนไว้แล้ว ก็ให้เป็นไปตามแนวทางของต้นสังกัดของส่วนราชการ อนึ่ง หากส่วนราชการไม่สามารถจัดสรรร้อยละของวงเงินที่ได้รับเลื่อนตามเกณฑ์ข้างต้น ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะใช้ดุลยพินิจได้ตามความเหมาะสมในการบริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัด แต่ระดับการประเมินผลให้เป็นไปตามที่จังหวัดกำหนด และต้องผ่านความเห็นชอบจากรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลส่วนราชการนั้น ๆ

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศนี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน โดยจะต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด และให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

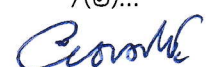
ข้อ ๘ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดพังงา และกลุ่มงาน/ฝ่ายที่รับผิดชอบงานบุคคลหรือการเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการปฏิบัติราชการและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้ส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสมเป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น และอาจนำไปใช้ ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

/ (๒) ...


(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย ๑ คน ในส่วนราชการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาสั่งการต่อไป

(๘) ให้ส่วนราชการมีการจัดทำประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด นำเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจาณนาม

(๙) ให้สำนักงานจังหวัดมีหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองผลการประเมิน และการจัดสรรเงินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น และวิเคราะห์ผลการสำเร็จของงาน พฤติกรรมสมรรถนะในการปฏิบัติราชการในภาพรวม เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาข้าราชการเพื่อให้สามารถสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และหากพิจารณาเห็นว่า มีประเด็นใดนอกเหนือหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินเป็นผู้พิจารณาเพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งการต่อไป รวมทั้งหากมีปัญหาต้องวินิจฉัยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจาณาเป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๑๑ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด ทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๒ เกณฑ์อื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจาณาเห็นชอบตามความเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดพิจาณา

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจาณา