



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐-๗๗๒๗-๒๙๒๖

ที่ สฎ ๐๐๑๗.๕/ -

วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง การถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล

เรียน หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑. ต้นเรื่อง

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งกำหนดให้สำนักงานจังหวัดต้องมีการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน และเกิดการมีส่วนร่วม โดยให้พิจารณาการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัด (ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน) สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕) จำนวน ๗ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวที่วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการบรรลุผลการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัด ในรอบ ๖ เดือน (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ตัวที่วัดที่ ๒ ร้อยละความสำเร็จของความต้องการของข้อมูลทางบัญชีในระบบ GFMS ของสำนักงานจังหวัด (รหัส ๑๕๐๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน)

ตัวที่วัดที่ ๓ ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่ค้างดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ และสามารถแก้ไขจนได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่รับเข้าใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และสามารถแก้ไขจนได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตัวที่วัดที่ ๔ ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนารูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการในจังหวัดให้มีการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Provinces : HPP)

// ตัวที่วัดที่ ๕ ...

ตัวที่วัดที่ ๕ ร้อยละของจำนวนข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ

ตัวที่วัดที่ ๖ ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน)

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยกำหนด เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ กำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้าสำนักงานจังหวัดในฐานะผู้ประเมินกับข้าราชการในสังกัดสังกัดสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีในฐานะผู้รับการประเมินทุกคน โดยให้กำหนดตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มตัวชี้วัดร่วม โดยกำหนดตัวชี้วัด เรื่อง ระดับความสำเร็จในการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ให้เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลของข้าราชการทุกคน ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวนี้ยังเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานของหัวหน้าสำนักงานจังหวัดอีกด้วย

๒) กลุ่มตัวชี้วัดตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง หรือภารกิจสำคัญที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการแต่ละรายต้องอยู่ระหว่าง ๔ - ๖ ตัวชี้วัด

✓ ๓.๒ แจกข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกคนสมัครเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. โดยต้องสอบผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) คนละอย่างน้อย ๒ หลักสูตร (หลักสูตรทักษะดิจิทัล ๒ หลักสูตร หรือหลักสูตรทักษะดิจิทัล ๑ หลักสูตรและหลักสูตรวิชาทั่วไป ๑ หลักสูตร) และพิมพ์ใบประกาศการผ่านการอบรมส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

✓ ๓.๓ แจกทุกกลุ่มงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานจังหวัดดำเนินการกำกับติดตามและจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

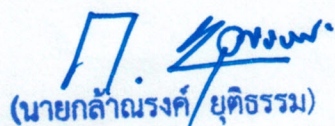


(นายสมชาย เลื่อนนก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๐๓๒๐

- ๑๕๕๕๓๓๓๓ นอ ๓.๖ ๑๖: ๓.๓



(นายกฉัตรมงคล ยุติธรรม)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี

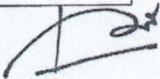


(นางสาวอรุณวดี ผิงชลจิตร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานจังหวัด (ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน)
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เกณฑ์การให้คะแนน					หน่วยงาน จัดเก็บ ข้อมูล
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของ การบรรลุผลดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จากผู้ว่าราชการจังหวัด ในรอบ ๖ เดือน (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ๑.๑ ๑.๒ ๑.๓	๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	สนจ.
๒. ร้อยละความสำเร็จของความถูกต้องข้อมูลทางบัญชี ในระบบ GFMS ของสำนักงานจังหวัด (รหัส ๑๕๐๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน)	๕	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	กค.
๓. ความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด							
๓.๑ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่คงค้างดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔ และสามารถ แก้ไขจนได้ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕	สตร. (ศตร.)
๓.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียนที่รับเข้าใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และสามารถแก้ไขจนได้ ข้อยุติในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๕	๙๐.๒๕	๙๑.๑๗	๙๒.๐๘	๙๓.๐๐	๙๓.๙๙	สตร. (ศตร.)
๔. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนการพัฒนา รูปแบบการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารราชการ ในจังหวัดให้มีการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Provinces : HPP)	๕	๑	๒	๓	๔	๕	กพร. และ สพจ.
๕. ร้อยละของจำนวนข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัด ที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติ ราชการ	๕	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	สตร.
๖. ระดับความสำเร็จในการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและ ยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน)	๕	๑	๒	๓	๔	๕	ศปท.
รวมน้ำหนัก	๑๐๐						

นพพร



แบบฟอร์มรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินผลปฏิบัติราชการ
ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตัวชี้วัดที่ ๑. ระดับความสำเร็จในการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ

หน่วยวัด ขั้นตอน

น้ำหนัก ร้อยละ ๒๕ (หรือปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐)

คำอธิบาย

๑. การเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หมายถึง การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองโดยอาศัย
เครือข่ายคอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ตหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบออนไลน์ในการศึกษาถ่ายทอดเรื่องราวและเนื้อหาเพื่อเป็น
การเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ข้าราชการในสังกัดทุกระดับและเพิ่มช่องทางการพัฒนาองค์ความรู้ที่มี
ความรวดเร็ว ทัวถึง และมีความต่อเนื่อง

๒. พิจารณาวัดผลสำเร็จจากการที่ข้าราชการในสังกัดสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่เข้าเรียนรู้ทางระบบ
การพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย

๒.๑ หลักสูตรทักษะดิจิทัล เรียนรู้ทางระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
(e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรืออื่นๆ (เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล เป็นต้น) และได้สอบผ่าน
หลักสูตรการเรียนรู้ทางระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร

๒.๒ หลักสูตรวิชาทั่วไป เรียนรู้ทางระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์
(e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และได้สอบผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ทางระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยระบบ
อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

ทั้งนี้จะพิจารณาผลสำเร็จจากประกาศนียบัตรการผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ
อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นหลักฐานยืนยันการเรียนรู้ ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

๓. เกณฑ์การประเมินผู้ผ่านเกณฑ์ ๑ คน ต้องสอบผ่านๆ อย่างน้อย ๒ หลักสูตร ตามข้อ ๒ (หลักสูตร
ทักษะดิจิทัล ๒ หลักสูตร หรือหลักสูตรทักษะดิจิทัล ๑ หลักสูตรและหลักสูตรวิชาทั่วไป ๑ หลักสูตร) แต่หากถ้าผู้เรียน
เรียนเพียงหลักสูตรเดียวหรือเรียนหลายหลักสูตรแต่ไม่ครบตามเกณฑ์หลักสูตรในข้อ ๒ ที่ได้กำหนดไว้ จะถือว่าไม่ผ่าน
การอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๔. การเข้าเรียนผ่านระบบเป็นหน้าที่ของผู้เรียนที่ต้องศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์เงื่อนไขการผ่าน
หลักสูตรนั้นๆ ระยะเวลาที่ต้องศึกษาให้ครบเต็มจำนวนเวลาที่กำหนด เงื่อนไขการผ่านแบบทดสอบ และระยะเวลาที่
สามารถจัดพิมพ์ใบประกาศนียบัตรให้ละเอียดครบถ้วน

เหตุผล : ๑. เพื่อให้ส่วนราชการมุ่งพัฒนาความรู้ในส่วนราชการ ให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
อย่างสม่ำเสมอ โดยข้าราชการสามารถประมวลความรู้ในด้านต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง
สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรเสริมสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ อันจะมีส่วนช่วยสร้างความพึงพอใจให้ข้าราชการให้มีทัศนคติเชิงบวกต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งในท้ายที่สุด ย่อมส่งผลให้ส่วนราชการสามารถธำรงรักษาข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงหรือผู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายและพันธกิจเอาไว้ได้

เกณฑ์การให้คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนระดับความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑	ศึกษาคู่มือหลักสูตร HRD : e-Learning	เท่ากับ ๑ คะแนน
๒	ลงทะเบียนเพื่อเข้าสู่ระบบการอบรมออนไลน์	เท่ากับ ๒ คะแนน
๓	เข้าใช้งานในระบบ และเลือกหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๒ หลักสูตร (หลักสูตรทักษะดิจิทัล ๒ หลักสูตร หรือหลักสูตรทักษะดิจิทัล ๑ หลักสูตรและหลักสูตรวิชาทั่วไป ๑ หลักสูตร)	เท่ากับ ๓ คะแนน
๔	เข้าศึกษาบทเรียนออนไลน์ และมีผลการเรียนผ่านตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดของหลักสูตรนั้น	เท่ากับ ๔ คะแนน
๕	พิมพ์ประกาศนียบัตร/หนังสือรับรอง การผ่านการอบรมหลักสูตร e-Learning เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันการเรียนรู้ ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕	เท่ากับ ๕ คะแนน

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล

๑.	จัดเก็บเก็บเอกสารอ้างอิงแต่ละขั้นตอน
----	--------------------------------------

ผู้ประเมิน

ผู้รับการประเมิน

