



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่

ตามที่จังหวัดเชียงใหม่ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ซึ่งบัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ในการนี้ จึงให้ยกเลิกประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมิน ที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง หน่วยงานที่ตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจของจังหวัดและรายงานตรงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานโดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น สำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้พิจารณาจากการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

/ในกรณี...

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับนโยบายหรือตัวชี้วัดระดับองค์การลงสู่ตัวชี้วัดระดับบุคคล

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด รวมถึงให้จัดทำระบบจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน และการประเมินผลการครองตนตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ตลอดจนให้ส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับสรุปผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสมเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๘ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดฉะเชิงเทรา ไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการกำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินต่ำหรืออยู่ในระดับที่ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะตามระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และกลับมาเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ดังนี้

๙.๑ กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินในระดับ “พอใช้” ให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุโดยประมวลผลในภาพรวม ทั้งจากพฤติกรรมส่วนบุคคลระบบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน เพื่อจัดทำแผนฟื้นฟูศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมอบหมายให้บุคลากรดังกล่าวเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถนะตามวิธีการที่กำหนด รวมถึงให้หัวหน้าส่วนราชการกำกับติดตามผลฟื้นฟูสมรรถนะอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง โดยให้รายงานผลการดำเนินการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบด้วย

๙.๒ กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับ “ต้องปรับปรุง” หรือมีคะแนนสมรรถนะต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุโดยการประมวลผลในภาพรวม ทั้งจากพฤติกรรมส่วนบุคคลระบบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการ ดังนี้

๙.๒.๑ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ตามผลการวิเคราะห์ โดยเฉพาะประเด็นที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

๙.๒.๒ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้บังคับบัญชาระดับอื่นๆ ตามสายงาน ปฏิบัติหน้าที่สอนงาน (Coaching) และให้คำชี้แนะในข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

๙.๒.๓ ในการติดตามผล ให้หัวหน้าส่วนราชการติดตามผลการพัฒนา ทุก ๓ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยให้รายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบด้วย

๙.๓ กรณีตามข้อ ๙.๑ และ ข้อ ๙.๒ หากผลการปฏิบัติงานยังคงไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ หรือให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม หรือพิจารณาดำเนินการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ กำหนดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของจังหวัดฉะเชิงเทราไว้ ดังนี้

๑๐.๑ ก่อนเริ่มการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน จังหวัดฉะเชิงเทรา จักประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ให้ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคทราบ

๑๐.๒ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ส่วนราชการแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวด้วย

๑๐.๓ ให้ส่วนราชการจัดส่งเอกสารดังต่อไปนี้ให้จังหวัด เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑๐.๓.๑ บัญชีสรุปจำนวนข้าราชการประจำและฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน

๑๐.๓.๒ ร่างประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑๐.๓.๓ สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด

๑๐.๓.๔ บัญชีบริหารวงเงินงบประมาณในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการในสังกัด

๑๐.๔ เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้ความเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคแล้ว ให้นำเสนอผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทราพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ จังหวัดฉะเชิงเทราจะได้แจ้งผลการพิจารณาดังกล่าว ให้ทุกส่วนราชการดังกล่าวทราบ เพื่อให้จัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาลงนามในคำสั่งต่อไป

/ข้อ ๑๑ ให้ประกาศรายชื่อ...

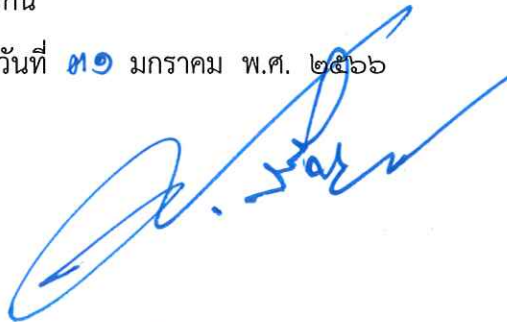
ข้อ ๑๑ ให้ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ
ในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ รายละเอียดอื่นของหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนที่ไม่ได้ระบุไว้ในประกาศนี้
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๓ กรณีกรมต้นสังกัดได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินสมรรถนะหรือวิธีการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งแตกต่างจากหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้วิธีการประเมินของ
กรมต้นสังกัดก็ได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายจรเกียรติ รักพานิชมณี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา