



ประกาศจังหวัดสมุทรปราการ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ

ตามที่ จังหวัดสมุทรปราการ มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดสมุทรปราการ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกประกาศจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ และสำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ ๔ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัดสมุทรปราการ และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ในกรณีที่เป็นการประเมินของรองผู้ว่าราชการ ปลัดจังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด หรือข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

/(๕) ผู้บังคับบัญชา...

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔)

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ

ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่อยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ การกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานนอกเหนือจากการกำหนดตัวชี้วัดจากงานประจำ งานยุทธศาสตร์ของหน่วยงานหรืองานมอบหมายพิเศษแล้ว ให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดดัชนีชี้วัดที่มีส่วนผลักดันการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดและนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ได้ไว้ด้วย โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมิน ตามข้อ ๔ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด อย่างน้อย ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรก็ได้ ซึ่งในการประเมินสมรรถนะหลักนี้ส่วนราชการอาจใช้วิธีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา (มีผู้ประเมินมากกว่า ๑ คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ) นอกเหนือจากการประเมินวิธีปกติ โดยผู้บังคับบัญชาด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานจะต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานเป็นไปตามแผนและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อ ๙ ให้หน่วยงานมอบหมาย กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นผู้จัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ โดยให้จัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม และให้ส่งสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดให้สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลในภาพรวมของจังหวัด ต่อไป

/ข้อ ๑๐ ผลการประเมิน...

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว จังหวัดสมุทรปราการจะนำไปใช้ประกอบการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการ การโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งตามความเหมาะสม ฯลฯ

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดสมุทรปราการ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานการบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่จังหวัดสมุทรปราการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ต้องให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว ด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๔ (๔) โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบกำกับดูแล จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนให้สำนักงานจังหวัดฯ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ พิจารณาตรวจสอบกลั่นกรองก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ และตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ให้ส่วนราชการ โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบกำกับดูแล จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว ให้สำนักงานจังหวัดฯ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสมุทรปราการ ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

/ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีผล...

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการของจังหวัดตามข้อ ๑๑ (๗)

ประกาศ ณ วันที่ ๗๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายธานีเดช สุทธิรักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน