



ประกาศจังหวัดกระบี่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดกระบี่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน กรณีข้าราชการที่ช่วยราชการต่างหน่วยงาน หรือต่างสังกัด และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดกระบี่จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ส่วนภูมิภาคจังหวัดกระบี่ ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดกระบี่ ซึ่งอยู่ในอำนาจการสั่งเลื่อนเงินเดือนของผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการส่วนภูมิภาค ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายถึง ส่วนราชการ/หน่วยงาน การบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดกระบี่

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดกระบี่ ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตาม (๑) (๒) และ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การมอบหมายตาม (๔) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

/ข้อ ๔ กรณี ...

ข้อ ๔ กรณีข้าราชการที่ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว ไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ กรณีข้าราชการผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๗ การกำหนดตัวชี้วัดให้หัวหน้าส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดกระป๋องนโยบาย ข้อสั่งการ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ของผู้ว่าราชการจังหวัดที่มอบหมายให้ส่วนราชการปฏิบัติในเชิงพื้นที่ ไปจัดทำตัวชี้วัดให้กับข้าราชการในสังกัด นอกเหนือจากภารกิจหน้าที่หลักที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

ข้อ ๘ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ ควรกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้อยู่ระหว่างจำนวน ๔ - ๗ ตัวชี้วัด โดยเป็นตัวชี้วัดผสมผสานระหว่างตัวชี้วัดที่กรม/กระทรวง ต้นสังกัดกำหนด ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดกระป๋อง และตัวชี้วัดตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดกระป๋อง โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๙ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่กระทรวง หรือกรม หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม และใช้วิธีการประเมินโดยมีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ข้อ ๑๐ ในแต่ละรอบการประเมินให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ดีเด่น	ค่าคะแนน	๙๐ ถึง ๑๐๐ คะแนน
ระดับ ดีมาก	ค่าคะแนน	๘๐ ถึง ๘๙.๙๙ คะแนน
ระดับ ดี	ค่าคะแนน	๗๐ ถึง ๗๙.๙๙ คะแนน
ระดับ พอใช้	ค่าคะแนน	๖๐ ถึง ๖๙.๙๙ คะแนน
ระดับ ต้องปรับปรุง	ค่าคะแนน	ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีความชัดเจนมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ.และจังหวัดระเบียบกำหนด โดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดระเบียบ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน เป็นต้น โดยให้หน่วยงานจัดเก็บ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดระเบียบ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) จังหวัดระเบียบ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการก่อนการเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) หน่วยงานชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศจังหวัด ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับแนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่กระทรวง กรมต้นสังกัด จังหวัดระเบียบ และหรือ ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนด

/(๔) ในแต่ละ...

(๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๖) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

(๘) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) (๒) หรือ (๓) นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เสนอร่องผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ ที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติราชการลงนามให้ความเห็นชอบในแบบสรุปผลการประเมินของหน่วยงาน ก่อนจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดกระบี่ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

ข้อ ๑๔ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการจังหวัดกระบี่ จึงให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดกระบี่ เพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดกระบี่ ต่อไป โดยมีองค์ประกอบตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

พันตำรวจโท

(หม่อมหลวงกิตติ ประวิตร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่