



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ (งานบริหารทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐ ๕๔๕๓ ๔๑๑๙ ต่อ ๑๙

ที่ พร ๐๐๒๓.๑/ว ๙๗๔ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนฯ ๒/๒๕๕๙ (๑ เม.ย.๕๙ - ๓๐ ก.ย.๕๙)  
เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ และ หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ได้จัดทำรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่รอบที่ ๒ / ๒๕๕๙ (๑ เมษายน ๒๕๕๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) แนบท้ายประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนมี ๓ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ สมรรถนะร้อยละ ๒๐ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ร้อยละ ๑๐ รายละเอียดตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอชักชวนแนวทางในการดำเนินการตามประกาศฉบับใหม่ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวทางการประเมินตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้
๒. คณะกรรมการได้ศึกษาแนวทาง วิเคราะห์หัวข้อวัดและค่าเป้าหมาย ถ่ายทอดหัวข้อวัด ได้กำหนดหัวข้อวัดซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินการตามหัวข้อวัดต่อไป
๓. ข้าราชการ สด.จ. และ สด.อ. ซึ่งได้จัดส่งแบบกำหนดหัวข้อวัดต้นรอบให้ท้องถิ่นจังหวัด ลงนามรับทราบและกำหนดหัวข้อวัดแล้ว ในระหว่างรอบการประเมินหากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดหัวข้อวัดของจังหวัดมาแล้ว และมีหัวข้อวัดที่ตนเองรับผิดชอบให้นำหัวข้อวัดดังกล่าวที่ตนเองรับผิดชอบไปแทนหัวข้อวัดบางตัวที่ท้องถิ่นจังหวัดได้ลงนามรับรองแล้ว โดยให้นำไปใส่ในแบบ ปผ ๒ และให้จัดส่งแบบการประเมิน (ปผ. ๑ - ๓) ให้ใช้แบบของ ก.พ. ตามที่จังหวัดกำหนด (แบบเหมือนรอบที่ผ่านมา) ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ โดยให้ลงลายมือชื่อให้ครบถ้วนจำนวน ๕ แห่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายรัชชัย เลี้ยงประเสริฐ)

ท้องถิ่นจังหวัดแพร่



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่
เลขรับ ๒๘๖๕
วันที่ 27 ก.ค. 2559
เวลา .....

ที่ พร ๐๐๑๗.๕/ว ๒๐๕๕๙

ศาลากลางจังหวัดแพร่  
ถนนไชยบูรณ์ พร ๕๔๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๕๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙

เรียน หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒  
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒  
๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓  
๔. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดแพร่ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙  
๒. แบบฟอร์มบัญชีสรุปข้อมูลฯ และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  
๓. แบบฟอร์มบัญชีสรุปข้อมูลฯ และการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้แจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ รายละเอียดดังกล่าว นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ในรอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยยึดตามหลักเกณฑ์ วิธีการของสำนักงาน ก.พ. และประกาศจังหวัดแพร่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑
๒. ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด
๓. ส่งบัญชีสรุปข้อมูลแสดงอัตราค่าจ้าง บัญชีรายละเอียดอัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รวมทั้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และ ๓ ให้จังหวัดภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

สำนักงานจังหวัด  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทร./โทรสาร ๐ ๕๔๕๓ ๑๘๒๓

(นายพิเชษฐ ไพบูลย์ศิริ)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่



ประกาศจังหวัดแพร่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดแพร่จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้  
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม  
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

๓. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนมี ๓ องค์ประกอบ คือ

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๓.๓ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๔. องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรในงานต่างๆ ดังนี้

๔.๑ งานตามภารกิจหน้าที่ หรือตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดกำหนด ให้รับผิดชอบดำเนินการ

๔.๒ งานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

๔.๓ งานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและจังหวัด ได้แก่ มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจภาครัฐ การเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ การแก้ปัญหาตัดไม้ทำลายป่า การขับเคลื่อนและขยายผลโครงการพระราชดำริ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน

๕. องค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่กระทรวง กรม หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทั้ง ๓ องค์ประกอบให้แต่ละหน่วยงานกำหนด และจัดทำรายละเอียดและประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๗. ระดับผลการประเมินมี ๕ ระดับ ค่าคะแนนให้เก็บไป ดังนี้

ระดับดีเด่น	ค่าคะแนนร้อยละ	๙๐-๑๐๐
ระดับดีมาก	ค่าคะแนนร้อยละ	๘๐-๘๙.๙๙
ระดับดี	ค่าคะแนนร้อยละ	๗๐-๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ค่าคะแนนร้อยละ	๖๐-๖๙.๙๙
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ	๖๐

๘. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

๙. เกณฑ์อื่นๆ ตามที่หน่วยงานเห็นสมควรกำหนด เพื่อให้สอดคล้องตามประกาศฉบับนี้ และที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด โดยจะต้องรายงาน และ/หรือเสนอขอความเห็นชอบต่อผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว ประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบทั่วกัน

๑๐. จังหวัดแพร่จะนำผลการปฏิบัติราชการตามประกาศฉบับนี้ ไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ และเพื่อให้การบริหารวงเงินที่ใช้สำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๓๓๗.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๓๓๗.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑๑. จังหวัดแพร่ได้กำหนดกรอบวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๙๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ กั้นเงินไว้ร้อยละ ๐.๐๒๕ สำหรับผู้บริหารจัดสรรเพื่อการบริหาร

๑๒. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๓๘, ๓๙ และ ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๓๓๗.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๓๓๗.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๓๓๗.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนี้

๑๒.๑ การลงนามในหนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลของข้าราชการในสังกัด

๑๒.๒ การลงนามในประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๕

(นายทีเชษฐ ไทบุลย์ศิริ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ รอบที่ ๒ / ๒๕๕๙

(๑ เมษายน ๒๕๕๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙)

(แนบท้ายประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙)

\*\*\*\*\*

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน (ปรับฐานบนฐานล่างใหม่) และประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ เป็นไปโดยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระยะเวลาการใช้หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่นี้ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การกำหนดผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

(๑) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินในแต่ละกรณี ให้เป็นไปตามข้อกำหนด ดังนี้

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	ผู้บังคับบัญชา
ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ในสำนักงานส่งเสริมการ ปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด/อำเภอ	ท้องถิ่นจังหวัด	ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ รองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่ได้รับมอบหมาย
ท้องถิ่นจังหวัด	อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้ข้อมูลและ ความเห็น)	อธิบดีกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น

(๒) กรณีการประเมินข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการ ในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ข้อ ๓ รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้  
รอบที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม  
รอบที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๓ องค์ประกอบ

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะอื่นๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกาศข้อกำหนดสมรรถนะของข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากการประสานงานการปฏิบัติงานภายในองค์กรและการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยการกำหนดค่าระดับคะแนนให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

การกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน แบ่งเป็น ๒ กรณี

(๑) กรณีข้าราชการทั่วไป ให้แบ่งสัดส่วนค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบการประเมิน	สัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๗๐
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	ร้อยละ ๒๐
คุณลักษณะอื่น ๆ	ร้อยละ ๑๐

(๒) กรณีข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ (หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน) ให้แบ่งสัดส่วนองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบการประเมิน	สัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๕๐
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ การกำหนดระดับผลการประเมินตามกลุ่มคะแนน

(๑) การคิดคะแนนผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้คำนวณคะแนนทั้งในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และ การประเมินสมรรถนะ โดยให้นำคะแนนที่ได้จากแต่ละส่วนมาคำนวณผลคะแนนตามค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ แล้วให้สรุปคะแนนผลการปฏิบัติราชการในภาพรวม ซึ่งจะมีผลคะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐

(๒) แบ่งระดับผลการประเมิน ให้แบ่งระดับการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
ระดับดีมาก	คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙
ระดับดี	คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙
ระดับต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)

#### ข้อ ๖ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้ใช้ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

- (๑) แบบ ปผ.๑ แบบสรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อสรุปผลคะแนนการประเมิน บันทึกการแจ้งผล การประเมิน และบันทึกแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล
- (๒) แบบ ปผ.๒ แบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ใช้เพื่อระบุตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งรายละเอียดของตัวชี้วัด (ช่วงต้นรอบการประเมิน) และใช้เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ช่วงครบรอบการประเมิน)
- (๓) แบบ ปผ.๓ แบบกำหนดและประเมินสมรรถนะ สำหรับระบุสมรรถนะที่ต้องประเมิน (ช่วงต้นรอบการประเมิน) และประเมินสมรรถนะ (ช่วงครบรอบการประเมิน)

#### ข้อ ๗ การจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ในช่วงต้นรอบของการประเมินแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติราชการและจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยให้ลงนามในแบบกำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามที่ได้ตกลงกันไว้กับผู้รับการประเมิน และร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

#### ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) การจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ให้มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ซึ่งจะพิจารณาจากภาระงานที่ปฏิบัติอยู่จริงของผู้รับการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมินโดยให้กำหนดเป็นดัชนีวัดและค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน และเหมาะสมกับลักษณะงานรวมทั้งมีความเห็นพ้องต้องกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน แล้วบันทึกลงในแบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ปผ.๒) สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสม

(๒) กำหนดค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ให้กำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด น้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวรวมกันแล้วต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๓) การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรืองานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไป หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการ ในระหว่างรอบการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

(๑) สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ เป็นต้นไป ให้มีการประเมินสมรรถนะตามที่ ก.พ. หรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด ดังนี้

**สมรรถนะหลัก** สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) บริการที่ดี
- ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม
- ๖) ความเข้าใจในองค์กร
- ๗) ภาวะผู้นำ

**สมรรถนะประจำสายงาน**

ลำดับที่	สายงาน/ตำแหน่ง	รายการสมรรถนะ		
		ลำดับที่ ๘	ลำดับที่ ๙	ลำดับที่ ๑๐
๑	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การมองภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก	การสื่อสารจูงใจ
๒	นิติกร (ส่วนภูมิภาค)	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การสืบเสาะหาข้อมูล
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ส่วนภูมิภาค)	การดำเนินการเชิงรุก	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
๔	เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การคิดวิเคราะห์	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	การคิดวิเคราะห์	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

สมรรถนะทางการบริหาร สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้เป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

(๒) ระดับความคาดหวังของสมรรถนะ

- ๑) ระดับสมรรถนะหลักที่คาดหวังในแต่ละระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด
- ๒) ระดับสมรรถนะหลักที่ค้นพบในแต่ละระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้ โดยให้ใช้ระดับความคาดหวังของสำนักงาน ก.พ.

ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน สรุปรายการสมรรถนะที่ต้องใช้ในการประเมินในแต่ละรอบ และกำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะ แล้วบันทึกลงในแบบ ป.ม.๓

(๓) วิธีการและมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะ

- ๑) ให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน โดยใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน

/ (๒) ให้ประเมิน...



๒) ให้ประเมินสมรรถนะโดยใช้มาตราวัดและเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดในแบบ  
ปผ.๓ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในระดับ  
สมรรถนะ ที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน แล้วสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้

ข้อ ๑๐ หลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่  
สนับสนุนนโยบายของจังหวัดแพร่ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอื่น ๆ โดยให้ผู้ประเมินใช้  
วิธีการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน ในการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัด  
แพร่ในระหว่างรอบการประเมิน โดยกำหนดค่าระดับ ๑ - ๑๐๐ คะแนน และให้บันทึกคะแนนลงในแบบสรุป  
การประเมินฯ ส่วนที่ ๒ องค์กรประกอบที่ ๓ (คุณลักษณะอื่น) ดังนี้

ระดับ ๑ - ๑๐ คะแนน ต้องแก้ไขและปรับปรุงในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัด  
แพร่

ระดับ ๑๑ - ๒๐ คะแนน ไม่สามารถแสดงให้เห็นหรือปฏิบัติการในเรื่องการปฏิบัติตาม  
นโยบายของจังหวัดแพร่

ระดับ ๒๑ - ๓๐ คะแนน มีการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ แต่จำเป็นต้องกำชับ  
ดูแลและชี้แนะอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง มีสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติตามนโยบาย

ระดับ ๓๑ - ๔๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับพอใช้

ระดับ ๔๑ - ๕๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ระดับ ๕๑ - ๖๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้  
มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ

ระดับ ๖๑ - ๗๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้  
อย่างมาก มีประสิทธิภาพในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๗๑ - ๘๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้  
อย่างมากและชัดเจน มีประสิทธิภาพตลอดเวลาและในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๘๑ - ๙๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ดีเลิศ  
มีประสิทธิภาพตลอดเวลาและในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๙๑ - ๑๐๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ดีเลิศ  
จนเป็นแบบอย่างได้ คือ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพตลอดเวลาในทุกสถานการณ์ พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ใน  
ระดับดีเลิศและสามารถรักษาระดับของผลงานหรือพฤติกรรมไว้ได้ตลอดเวลา

ข้อ ๑๑ การส่งผลการประเมิน

ในช่วงปลายรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
ผู้รับการประเมิน และจัดทำข้อมูลสรุปผลคะแนนรายบุคคลตามแบบประเมินที่กำหนด แล้วเสนอผลการประเมิน  
ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ตามข้อ ๒) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินตามลำดับชั้น และให้  
จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการตามลำดับผลการประเมินส่งให้สำนักงานจังหวัด เพื่อเสนอคณะกรรมการกถำรอง  
ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดพิจารณา ก่อนเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งจ่ายเงินเดือน

สำหรับข้าราชการประเภทอำนวยการ (ท้องถิ่นจังหวัด) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูล  
และจัดส่งแบบประเมินให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ประเมินต่อไป

ข้อ ๑๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผล การปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดแพร่

คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ให้มีหน้าที่กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดเริ่มรอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้ว ให้เสนอความเห็นแก่ผู้ประเมินเพื่อพิจารณาประเมิน และจัดส่งคณะกรรมการ กลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจ สั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- |  |                      |
|--|----------------------|
| ๑) ท้องถิ่นจังหวัด                                     | เป็นประธานกรรมการ    |
| ๒) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น             | เป็นรองประธานกรรมการ |
| ๓) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ          |
| ๔) หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์    | เป็นกรรมการ          |
| ๕) หัวหน้ากลุ่มงานการเงิน บัญชี และการตรวจสอบ          | เป็นกรรมการ          |
| ๖) ท้องถิ่นอำเภอเมืองแพร่                              | เป็นกรรมการ          |
| ๗) ท้องถิ่นอำเภอสอง                                    | เป็นกรรมการ          |
| ๘) หัวหน้างานบริหารทั่วไป                              | เป็นเลขานุการ        |

#### ข้อ ๑๓ การแจ้งผลการประเมิน

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละครั้ง เมื่อคณะกรรมการกลับกรองผลการ ประเมินผล การปฏิบัติราชการพิจารณาผลการประเมินและเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และ ให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้รับการประเมิน รวมทั้งร่วมกับผู้รับการประเมินจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคล

(๒) ให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินด้วย (ในแบบ ปผ.๑, แบบ ปผ.๒ และแบบ ปผ.๓) กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ผู้ประเมิน หาพยานที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน อย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อ เป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว กรณีผู้รับการประเมินอยู่ต่างจังหวัดให้แจ้งผลการประเมิน ทางไปรษณีย์

(๓) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

**ข้อ ๑๔ การจัดเก็บผลการประเมิน**

(๑) ให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินเก็บสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินไว้ที่หน่วยงาน เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งสำเนาแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้กองการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๒) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จัดเก็บสำเนาแบบประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

**ข้อ ๑๕ การนำผลการประเมินไปใช้**

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้น ให้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ การพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนดว่าด้วยการนั้น

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่นๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี การให้รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดว่าด้วยการนั้น

**ข้อ ๑๖ ขั้นตอนการปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่**

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศนี้ในแต่ละรอบการประเมิน กำหนดให้ ผู้ประเมินผู้รับการประเมิน และผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามขั้นตอนและช่วงเวลา ดังนี้

ช่วงเวลา	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๑. ต้นรอบการประเมิน	๑.๑ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน	ตุลาคม	เมษายน
	๑.๒ ผู้รับการประเมินวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ประเมิน โดยให้มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และลงนามรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบฟอร์มที่กำหนด	ตุลาคม	เมษายน
๒. ระหว่างรอบการประเมิน	๒.๑ ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานให้เกิดผลงานตามที่จัดทำข้อตกลงไว้	ตุลาคม-มีนาคม	เมษายน-กันยายน
	๒.๒ ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนงานแก่ผู้รับการประเมิน	ตุลาคม-มีนาคม	เมษายน-กันยายน
	๒.๓ ผู้ประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เป็นระยะและพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	ตุลาคม-มีนาคม	เมษายน-กันยายน
	๒.๔ กรณีมีความจำเป็นหรือมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการปรับเปลี่ยน เพิ่ม ลดตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย รวมทั้งค่าน้ำหนักของตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาและอนุมัติการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง	ตุลาคม-มีนาคม	เมษายน-กันยายน