



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ (งานบริหารทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐ ๕๔๕๓ ๔๑๙๙ ต่อ ๑๙

ที่ พร ๐๐๒๓.๑/๗๗๔ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนฯ ๒/๒๕๕๘ (๑ เม.ย.๕๘ - ๓๐ ก.ย.๕๘)

เรียน ห้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ และ หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ได้จัดทำรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่รอบที่ ๒ / ๒๕๕๘ (๑ เมษายน ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘) แนบท้ายประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ โดยกำหนดองค์ประกอบของการประเมินและสัดส่วนคะแนนมี ๓ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ สมรรถนะร้อยละ ๒๐ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ร้อยละ ๑๐ รายละเอียดตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอชักชวนแนวทางในการดำเนินการตามประกาศฉบับใหม่ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวทางการประเมินตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

๒. คณะกรรมการได้ศึกษาแนวทาง วิเคราะห์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ถ่ายทอดตัวชี้วัด ได้กำหนดตัวชี้วัดซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่อไป

๓. ข้าราชการ สต.จ. และ สต.อ. ซึ่งได้จัดส่งแบบกำหนดตัวชี้วัดต้นรอบให้ห้องถิ่นจังหวัด ลงนามรับทราบและกำหนดตัวชี้วัดแล้ว ในระหว่างรอบการประเมินหากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดตัวชี้วัดของจังหวัดมาแล้ว และมีตัวชี้วัดที่ตนเองรับผิดชอบให้นำตัวชี้วัดดังกล่าวที่ตนเองรับผิดชอบไปแทนตัวชี้วัดบางตัวที่ห้องถิ่นจังหวัดได้ลงนามรับรองแล้ว โดยให้นำไปใส่ในแบบ ปม ๒ และให้จัดส่งแบบประเมิน (ปม. ๑ - ๓) ให้ใช้แบบของ ก.พ. ตามที่จังหวัดกำหนด (แบบเหมือนรอบที่ผ่านมา) ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ โดยให้ลงลายมือชื่อให้ครบถ้วนจำนวน ๕ แห่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายวิชัย เถียงประเสริฐ)

ห้องถิ่นจังหวัดแพร่



ผู้อ่านท่านที่ส่งมา	บ้านท่องเที่ยวแห่งชาติหัวหิน
เลขที่	๖๙๕๗
วันที่	๒๗.๐๘.๒๕๕๙
เวลา	๑๔.๐๐

ที่ พร ๐๐๑๗.๔/ว ๙๗๕๗

ศาลากลางจังหวัดเพชรบุรี  
ถนนไชยบูรณ์ พร ๔๕๐๐

### ๒๗ กันยายน 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 ๒๕๕๗

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗

๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กศ ๐๔๒๔/ว ๘๐ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๙

๔. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กศ ๐๔๒๘/ว ๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙

๒. แบบฟอร์มบัญชีสรุปข้อมูลฯ และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๓. แบบฟอร์มบัญชีสรุปข้อมูลฯ และการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้แจ้งหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ รายละเอียดดังนี้

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

๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยยึดตามหลักเกณฑ์ วิธีการของสำนักงาน ก.พ. และประกาศจังหวัดเพชรบุรี ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

๓. สงบัญชีสรุปข้อมูลแสดงอัตรากำลัง บัญชีรายละเอียดอัตราอัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รวมทั้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และ ๓ ให้จังหวัดภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

สำนักงานจังหวัด  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทร./โทรสาร ๐ ๔๕๕๗๓ ๑๗๒๓

(นายพิเชษฐ์ ไฟบูลศิริ)  
ผู้อำนวยการจังหวัดเพชรบุรี



## ประกาศจังหวัดแพร่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติราชบัญชีการประเมินผลเรื่อง พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วย ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดแพร่จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้สำหรับรอบ การประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

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

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

๓. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนนี้ ๓ องค์ประกอบ คือ

๓.๑ ผลลัพธ์ของงาน ร้อยละ ๕๐

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๓.๓ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐

ในการนี้ที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือนายา勤劳ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือนายา勤劳ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือผลลัพธ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมี สัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ๕๐

๔. องค์ประกอบผลลัพธ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด ประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรในงานต่างๆ ดังนี้

๔.๑ งานตามภารกิจหน้าที่ หรือตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดกำหนด ให้รับผิดชอบดำเนินการ

๔.๒ งานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

๔.๓ งานนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและจังหวัด ได้แก่ มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจภาคชุมชน การเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ การแก้ปัญหาด้วยทุ่นลายป่า การเข้าเกลื่อนและขยายผลโครงการ พระราชดำริ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การป้องกันและแก้ไขการทุจริตคอร์รัปชัน

๕. องค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลลัพธ์ การบริการที่ดี การสื่อสารความเข้มแข็งในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่กระทรวง กรม หรือ หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินทั้ง ๓ องค์ประกอบให้แต่ละหน่วยงานกำหนด และจัดทำรายละเอียดและประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วถัน

๗. ระดับผลการประเมินนี้ ๕ ระดับ ค่าคะแนนให้เป็นไป ดังนี้

ระดับดีเด่น	ค่าคะแนนร้อยละ	๘๐-๑๐๐
ระดับดีมาก	ค่าคะแนนร้อยละ	๘๐-๙๙.๙๙
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 ประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบทั่วถัน

๑๐. จังหวัดแพรี่จะนำผลการปฏิบัติราชการตามประกาศฉบับนี้ ไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ และเพื่อให้การบริหารวงเงินที่ใช้สำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘๗.๑/๒ ๒๔ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒ ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑๑. จังหวัดแพรี่ได้กำหนดกรอบวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดครั้งที่ ๒ (๒ ตุลาคม) ภายในการเงินร้อยละ ๒.๙๙๙๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และกันเงินไว้ร้อยละ ๐.๐๒๕ สำหรับผู้บริหารจัดสรรเพื่อการบริหาร

๑๒. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๘, ๓๙ และ ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/๒ ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๒ ๒๔ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒ ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนี้

๑๒.๑ การลงนามในหนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลของข้าราชการในสังกัด

๑๒.๒ การลงนามในประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน อย่างข้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘

นายพิเชฐ ไพบูลย์กิริ

(นายพิเชฐ ไพบูลย์กิริ)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพรี่

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ รอบที่ ๒ / ๒๕๕๘

( ๑ เมษายน ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ )

(แบบท้ายประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
พลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ )

\* \* \* \* \*

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้  
ผู้บังคับบัญชาเมืองที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง<sup>๑</sup>  
และเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน  
๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ<sup>๒</sup>  
ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/๒๕ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒  
เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน  
ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๑/ว ๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน (ปรับ  
ฐานบทฐานล่างใหม่) และประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริม  
การปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ เป็นไปโดยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นไป  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ จึงกำหนด  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานส่งเสริม  
การปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระยะเวลาการใช้หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่นี้ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับ  
รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ 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 ๑ 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 หรือความประทัยด้วยความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะอื่นๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกาศข้อกำหนดสมรรถนะ ของข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากการประสานงานการปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรและการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยการกำหนดค่าระดับ คะแนนให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

การกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน แบ่งเป็น ๒ กรณี

(๑) กรณีข้าราชการการทั่วไป 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 แล้วให้สรุปค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติราชการในภาพรวม ซึ่งจะมีคะแนนเต็มร้อยละ ๑๐๐

(๒) แบ่งระดับผลการประเมิน ให้แบ่งระดับการประเมินออกเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้

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

### ข้อ ๖ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้ใช้ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

(๑) แบบ ป.๑ แบบสรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อสรุปผลคณะกรรมการประเมิน บันทึก การแจ้งผล การประเมิน และบันทึกแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

(๒) แบบ ป.๒ แบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ใช้เพื่อรับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งรายละเอียดของตัวชี้วัด (ช่วงต้นรอบการประเมิน) และใช้เพื่อประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ช่วงครบรอบการประเมิน)

(๓) แบบ ป.๓ แบบกำหนดและประเมินสมรรถนะ สำหรับระบุสมรรถนะที่ต้องประเมิน (ช่วงต้นรอบการประเมิน) และประเมินสมรรถนะ (ช่วงครบรอบการประเมิน)

### ข้อ ๗ การจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ในช่วงต้นรอบของการประเมินแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติราชการและจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยให้ลงนามในแบบกำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

เมื่ocrbrrobการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามที่กำหนดໄไปในข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามที่ได้ตกลงกันไว้กับผู้รับการประเมิน และร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

### ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) การจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ให้มีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับ การมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ซึ่งจะพิจารณา จากราชการที่ปฏิบัติอยู่จริงของผู้รับการประเมิน ในแต่ละรอบการประเมินโดยให้กำหนดเป็นตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ปัจจุบันมีความสำคัญของงานอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน และเหมาะสม กับลักษณะงานรวมทั้งมีความเห็นพ้องกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน แล้วบันทึกลงในแบบ กำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ ป.๒) สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ที่เหมาะสม

(๒) กำหนดค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ให้กำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดให้มีความ เหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด น้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวรวมกันแล้วต้องเท่ากับ ร้อยละ ๑๐๐

(๓) การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรือ งานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไป หรือมีการยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการ ในระหว่างรอบการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

### ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

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

#### สมรรถนะหลัก สำหรับข้าราชการตัวแทนประจำท้องที่และประเภทวิชาการ

- (๑) การมุ่งผลลัมพุทธิ์
- (๒) บริการที่ดี
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมและจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม
- (๖) ความเข้าใจในองค์กร
- (๗) ภาวะผู้นำ

#### สมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับ ที่	สายงาน/ตำแหน่ง	รายการสมรรถนะ		
		ลำดับที่ ๘	ลำดับที่ ๙	ลำดับที่ ๑๐
๑	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การอิงภาพองค์รวม	การดำเนินการเชิงรุก	การสื่อสารจูงใจ
๒	นิติกร (ส่วนกฎหมาย)	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การสืบเสาะหาข้อมูล
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ส่วนกฎหมาย)	การดำเนินการเชิงรุก	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการ
๔	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การคิดวิเคราะห์	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการ
๕	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนการ	การคิดวิเคราะห์	ความยึดหยุ่นฝ่อนปryn

สมรรถนะทางภารกิจฯ สำหรับข้าราชการตัวแทนประจำท้องที่ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

#### (๒) ระดับความคาดหวังของสมรรถนะ

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

ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน สรุปรายการสมรรถนะที่ต้องใช้ในการประเมิน ในแต่ละรอบ และกำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะ แล้วบันทึกลงในแบบ ปม.๓

#### (๓) วิธีการและมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะ

- (๑) ให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน โดยใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน

๖) ให้ประเมินสมรรถนะโดยใช้มาตรฐานวัดและเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดในแบบ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยใช้วิธีการเบรียบเที่ยบทดิกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมปัจจุบันซึ่งที่กำหนดไว้ในระดับ สมรรถนะ ที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน แล้วสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้

### ช้อ ๑๐ หลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันดี ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสามารถส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแฟร์ สันบสนุนนโยบายของจังหวัดแฟร์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอันดี โดยให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน ใน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ ในเรื่องของการประเมิน โดยกำหนดค่าระดับ ๑ - ๑๐๐ คะแนน และให้บันทึกคะแนนลงในแบบสรุป การประเมินฯ ส่วนที่ ๒ องค์ประกอบที่ ๓ (คุณลักษณะอันดี) ดังนี้

ระดับ ๑ - ๑๐ คะแนน ต้องแก้ไขและปรับปรุงในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์

ระดับ ๑๑ - ๒๐ คะแนน ไม่สามารถแสดงให้เห็นหรือปฏิบัติการในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์

ระดับ ๒๑ - ๓๐ คะแนน มีการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ แต่จำเป็นต้องกำชับ ดูแลและแนะนำอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง มีสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติตามนโยบาย

ระดับ ๓๑ - ๔๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ อยู่ในระดับพอใช้

ระดับ ๔๑ - ๕๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ระดับ ๕๑ - ๖๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ

ระดับ ๖๑ - ๗๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้อย่างมาก มีประสิทธิภาพในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๗๑ - ๘๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้อย่างมากและชัดเจน มีประสิทธิภาพตลอดเวลาและในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๘๑ - ๙๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ อยู่ในระดับที่ดีเลิศ มีประสิทธิภาพตลอดเวลาและในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๙๑ - ๑๐๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแฟร์ อยู่ในระดับที่ดีเลิศ จนเป็นแบบอย่างได้ คือ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพตลอดเวลาในทุกสถานการณ์ พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับดีเลิศและสามารถรักษาระดับของผลงานหรือพฤติกรรมไว้ได้ตลอดเวลา

### ช้อ ๑๑ การส่งผลกระทบการประเมิน

ในช่วงปลายรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน และจัดทำข้อมูลสรุปผลคะแนนรายบุคคลตามแบบประเมินที่กำหนด แล้วเสนอผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาเห็นอีกครั้ง (ตามช้อ ๒) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินตามลำดับชั้น และให้จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการตามลำดับผลการประเมินส่งให้สำนักงานจังหวัด เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดพิจารณา ก่อนเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

สำหรับข้าราชการการประเทศาภิการ (ห้องถินจังหวัด) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูล และจัดส่งแบบประเมินให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ประเมินต่อไป

**ข้อ ๑๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่**

คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ให้มีหน้าที่กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อรับ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ พิจารณาเสนอความเห็นกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้ว ให้เสนอความเห็นแก่ผู้ประเมินเพื่อพิจารณาประเมิน และจัดส่งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจ สั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่มีองค์ประกอบ ดังนี้

- |                                                        |                      |
|--------------------------------------------------------|----------------------|
| ๑) ห้องถิ่นจังหวัด                                     | เป็นประธานกรรมการ    |
| ๒) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น             | เป็นรองประธานกรรมการ |
| ๓) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ          |
| ๔) หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกษ์    | เป็นกรรมการ          |
| ๕) หัวหน้ากลุ่มงานการเงิน บัญชี และการตรวจสอบ          | เป็นกรรมการ          |
| ๖) ห้องถิ่นอำนวยการเมืองแพร่                           | เป็นกรรมการ          |
| ๗) ห้องถิ่นอำนวยสอง                                    | เป็นกรรมการ          |
| ๘) หัวหน้างานบริหารทั่วไป                              | เป็นเลขานุการ        |

**ข้อ ๑๓ การแจ้งผลการประเมิน**

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละครั้ง เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการพิจารณาผลการประเมินและเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และให้คำปรึกษาซึ่งแก่ผู้รับการประเมิน รวมทั้งร่วมกับผู้รับการประเมินจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

(๒) ให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินด้วย (ในแบบ ป.๑, แบบ ป.๒ และแบบ ป.๓) กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ผู้ประเมิน หาพยานที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน อย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อ เป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว กรณีผู้รับการประเมินอยู่ต่างจังหวัดให้แจ้งผลการประเมินทางไปรษณีย์

(๓) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วไป

### ข้อ ๑๕ การจัดเก็บผลการประเมิน

(๑) ให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินเก็บสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินไว้ที่หน่วยงาน เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งสำเนาแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้ก้องการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๒) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จัดเก็บสำเนาแบบประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

### ข้อ ๑๖ การนำผลการประเมินไปใช้

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้น ให้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

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

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่นๆ เช่น การให้รางวัลประจําปี การให้รางวัล สูงๆ และค่าตอบแทนต่างๆ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดว่าด้วยการนี้

**ข้อ ๑๗ ขั้นตอนการปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแห่ง**

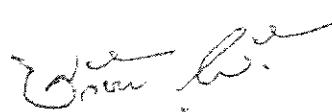
เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศนี้ในแต่ละรอบการประเมิน กำหนดให้ ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามขั้นตอนและหัวเวลา ดังนี้

ช่วงเวลา	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๑. ต้นรอบการประเมิน	๑.๑ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแจ้งหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วถ้วน	ตุลาคม	เมษายน
	๑.๒ ผู้รับการประเมินวางแผนการปฏิบัติงานรวมกับผู้ประเมิน โดยให้มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และลงนามรับทราบ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบฟอร์มที่กำหนด	ตุลาคม	เมษายน
๒. ระหว่างรอบการประเมิน	๒.๑ ผู้รับการประเมินปฏิบัติงานให้กิจกรรมงานตามที่จัดทำ ข้อตกลงไว้	ตุลาคม-มีนาคม	เมษายน-กันยายน
	๒.๒ ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ ผลสอนงานแก่ ผู้รับการประเมิน	ตุลาคม-มีนาคม	เมษายน-กันยายน
	๒.๓ ผู้ประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เป็นระยะและพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีความรับผิดชอบที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	ตุลาคม-มีนาคม	เมษายน-กันยายน
	๒.๔ กรณีมีความจำเป็นหรือมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย หรือมีการยกข่ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบ ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการปรับเปลี่ยน เพิ่ม ลดตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย รวมทั้งค่าნ้ำหนักของตัวชี้วัดได้ ทั้งนี้ให้ผู้มีหน้าที่ประเมิน เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาและอนุมัติการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง	ตุลาคม-มีนาคม	เมษายน-กันยายน

ช่วงเวลา	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๓. ครบรอบ การประเมิน	๓.๑ ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน แล้วเสนอผลการประเมินให้ถูบังคับบัญชา เห็นชอบเป็น เพื่อพิจารณาผลการประเมินตามลำดับชั้น และให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการตามลำดับผลการประเมิน	สัปดาห์แรก ของเดือนมีนาคม	สัปดาห์แรก ของเดือนกันยายน
	๓.๒ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด สงสัย การประเมินให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับจังหวัดเสนอ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับจังหวัดพิจารณา สำหรับห้องถิ่นจังหวัด ให้ส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ เสนอคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม	สัปดาห์ที่สอง ของเดือนมีนาคม	สัปดาห์ที่สอง ของเดือนกันยายน
	๓.๓ เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจซึ่งสั่งเลื่อนเงินเดือนแล้ว ให้ผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่อนุยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการพลเรือน สามัญในส่วนราชการระดับกรม/จังหวัดนั้น อย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว	มีนาคม	กันยายน
	๓.๔ ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับ ตีเด่นและดีมาก ให้ทราบโดยทั่วไป	มีนาคม	กันยายน
	๓.๕ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ปักผล การประเมินเป็นประกอบการพิจารณาเดือนเงินเดือน ของเดือน ก.พ. ก้าหนด	เมษายน	ตุลาคม
	๓.๖ ผู้ประเมินเก็บสำเนาผลการประเมินไว้ที่หน่วยงาน อายุน้อย ๒ รอบการประเมิน โดยให้ส่วนแบบประเมินด้านฉบับ ให้กองการเจ้าหน้าที่ แล้วสำเนาส่งหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี เพื่อรับเก็บไว้ในที่ประชุมข้าราชการ หรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม	เมษายน	ตุลาคม

### ข้อ ๑๗ หลักการในการประเมิน

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด prey ทุกประเภททั้งหมด ทั้งนี้ ให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘



(นายรักษ์ชัย เลี้ยงประเสริฐ)  
ห้องถิ่นจังหวัด prey





คำสั่งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

ที่ ๘๙/๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด

พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

ตามพระราชบัญญัติระบุข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๙ มาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเมืองที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๔/ว ๖๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๙ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ตัวว่าด้วย ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ ได้กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน พร้อมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขขึ้นตามที่กำหนด ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๙ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๔.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน (ปรับฐานบนฐานล่างใหม่) ประกอบกับประกาศจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๙ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๕๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙) ของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

(๑) ห้องถิ่นจังหวัด	เป็นประธานกรรมการ
(๒) หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาห้องถิ่น	เป็นรองประธานกรรมการ
(๓) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิ่น	เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์	เป็นกรรมการ
(๕) หัวหน้ากลุ่มงานการเงิน บัญชี และการตรวจสอบ	เป็นกรรมการ
(๖) ห้องถิ่นอำเภอเมืองเพชรบูรณ์	เป็นกรรมการ
(๗) ห้องถิ่นอำเภอเท่นชัย	เป็นกรรมการ
(๘) หัวหน้างานบริหารทั่วไป	เป็นเลขานุการ

โดยท่าน้ำที่กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดเริ่มรอบ และประเมินผลการปฏิริราชการและพิจารณา  
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ (๓ เมษายน ๒๕๕๘  
ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘) ของข้าราชการสานักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ให้เป็นไป  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดด้วยความเป็นมาตรฐาน ความเป็นธรรม และความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘

(นายธัชชัย เลี้ยงประเสริฐ)

ห้องถินจังหวัดแพร่