



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... ส่วนงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่... (ฝ่ายบริหารทั่วไป)

โทรสารที่ ๐-๕๕๕๓-๔๔๔๔ ต่อ ๑๑๑

ที่ พร.๐๐๒๓๗/ว ๕๖๐

วันที่ ๑๗/ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง... การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน... รอบ ๑/๒๕๖๔ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

เรียน... ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและอำเภอทุกท่าน

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ได้จัดทำรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ รอบที่ ๑/๒๕๖๔ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) แนบท้ายประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ โดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนมี ๓ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ สมรรถนะร้อยละ ๒๐ และ คุณลักษณะอื่นๆ ร้อยละ ๑๐ รายละเอียดตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้งข้าราชการเพื่อให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวทางการประเมินตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

๒. ศึกษาแนวทางวิเคราะห์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ถ่ายทอดตัวชี้วัด ได้กำหนดตัวชี้วัด ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่อไป

๓. ข้าราชการ สด.จ. และ สด.อ. ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าว แล้วนำไปใส่ในแบบ ปผ ๒ และให้ข้าราชการจัดส่งแบบการประเมิน (ปผ.๑ - ๓) ให้ใช้แบบของ ก.พ. ตามที่จังหวัดกำหนด (แบบเหมือนรอบที่ผ่านมา) ภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยให้ลงลายมือชื่อให้ครบถ้วนจำนวน ๕ แห่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายต่อพงษ์ หับหิมโต)

ท้องถิ่นจังหวัดแพร่

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ รอบที่ ๑/๒๕๖๔
(๑ เมษายน ๒๕๖๔)

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง 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 และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๒๘ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน 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) นั้น

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

ข้อ ๑ ระยะเวลาการใช้หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่นี้ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ 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) กรณีการประเมิน...

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

ข้อ ๓ รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ รอบ ตามซึ่งงบประมาณ 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) คุณลักษณะอื่นๆ ที่เข้าเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากกระบวนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานในองค์กรและการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยการกำหนดค่าระดับคะแนนให้ เป็นไปตามประจักษ์ฉบับนี้

การกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน แบ่งเป็น ๒ กรณี

(๑) กรณีข้าราชการทั่วไป ให้แบ่งสัดส่วนค่าน้ำหนักขององค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

องค์ประกอบการประเมิน	สัดส่วนค่าน้ำหนักในการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	ร้อยละ ๗๐
พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ	ร้อยละ ๒๐
คุณลักษณะอื่นๆ	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

ระดับดีเยี่ยม	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

ในช่วงต้นรอบของการประเมินแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติราชการและจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยให้ลงนามในแบบกำหนดตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามที่ได้ตกลงกันไว้กับผู้รับการประเมิน และร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

(๒) กำหนดค่าน้ำหนักตัวชี้วัด ให้กำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัด น้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัวรวมกันแล้วต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๓) การเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายหรืองานที่ได้รับมอบหมายเปลี่ยนแปลงไป หรือมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติราชการ ในระหว่างรอบการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

(๑) สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน ให้มีการประเมินสมรรถนะตามที่ ก.พ. หรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด ดังนี้

สมรรถนะหลัก สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) จริยธรรมที่ดี
- ๓) การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) คล้อยตามในความต้องการชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม
- ๖) ความเข้าใจในองค์กร
- ๗) ภาวะผู้นำ

สมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับ ที่	สายงาน/ตำแหน่ง	รายการสมรรถนะ		
		ลำดับที่ ๘	ลำดับที่ ๙	ลำดับที่ ๑๐
๑	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การมองภาพโดยรวม	การดำเนินการเชิงรุก	การสื่อสารเชิงรุก
๒	นักวิชาการ (ส่วนภูมิภาค)	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การสืบเสาะหาข้อมูล
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ส่วนภูมิภาค)	การดำเนินการเชิงรุก	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
๔	เจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การคิดวิเคราะห์	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ
๕	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	การคิดวิเคราะห์	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน

สมรรถนะทางการบริหาร สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้เป็นไปตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

(๒) ระดับความคาดหวังของสมรรถนะ

๑) ระดับสมรรถนะหลักที่คาดหวังในแต่ละระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๒) ระดับสมรรถนะหลักที่ค้นพบในแต่ละระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้ โดยให้ใช้ระดับความคาดหวังของสำนักงาน ก.พ.

ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน สรุปรายการสมรรถนะที่ต้องใช้ในการประเมินในแต่ละรอบ และกำหนดระดับความคาดหวังของสมรรถนะ แล้วบันทึกลงในแบบ ปผ.๓

(๓) วิธีการและมาตรฐานในการประเมินสมรรถนะ

๑) ให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน โดยใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบพิจารณาพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน

/ (๒) ให้ประเมิน...

๒) ให้ประเมินสมรรถนะโดยใช้มาตราวัดและเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดในแบบ ปพ.๓ โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในระดับ สมรรถนะ ที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน แล้วสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ สืบสนับสนุนนโยบายของจังหวัดแพร่ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอื่น ๆ โดยให้ผู้ประเมินใช้ วิธีการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน ในการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัด แพร่ในระหว่างรอบการประเมิน โดยกำหนดค่าระดับ ๑ - ๑๐๐ คะแนน และให้บันทึกคะแนนลงในแบบสรุป การประเมินฯ ส่วนที่ ๒ องค์ประกอบที่ ๓ (คุณลักษณะอื่น) ดังนี้

ระดับ ๑ - ๑๐ คะแนน ต้องแก้ไขและปรับปรุงในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่

ระดับ ๑๑ - ๒๐ คะแนน ไม่สามารถแสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามในเรื่องการปฏิบัติตาม นโยบายของจังหวัดแพร่

ระดับ ๒๑ - ๓๐ คะแนน มีการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ แต่จำเป็นต้องกำชับ ดูแลและชี้แนะอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติตามนโยบาย

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 เพื่อเสนอคณะกรรมการการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดพิจารณา ก่อนเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

สำหรับข้าราชการประเภทอำนวยการ (ท้องถิ่นจังหวัด) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูล และจัดส่งแบบประเมินให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ประเมินต่อไป

/ข้อ ๑๒ แต่งตั้ง...

ข้อ ๑๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่

คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ให้มีหน้าที่กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดเริ่มรอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้ว ให้เสนอความเห็นแก่ผู้ประเมินเพื่อพิจารณาประเมิน และจัดส่งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑) ท้องถิ่นจังหวัดแพร่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น | เป็นรองประธานกรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ | เป็นกรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกลุ่มงานการเงิน บัญชี และการตรวจสอบ | เป็นกรรมการ |
| ๖) ท้องถิ่นอำเภอเมืองแพร่ | เป็นกรรมการ |
| ๗) ท้องถิ่นอำเภอเด่นชัย | เป็นกรรมการ |
| ๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | เป็นเลขานุการ |

ข้อ ๑๓. การแจ้งผลการประเมิน

ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละครั้ง เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการพิจารณาผลการประเมินและเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ผู้รับการประเมิน รวมทั้งร่วมกับผู้รับการประเมินจัดทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

(๒) ให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินด้วย (ในแบบ ปผ.๑, แบบ ปผ.๒ และแบบ ปผ.๓) กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ผู้ประเมิน พยายามที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน อย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว กรณีผู้รับการประเมินอยู่ต่างจังหวัดให้แจ้งผลการประเมินทางไปรษณีย์

(๓) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๑๔ การจัดเก็บผลการประเมิน

(๑) ให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินเก็บสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินไว้ที่หน่วยงาน เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งสำเนาแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้กองการเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๒) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จัดเก็บสำเนาแบบประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๕ การนำผลการประเมินไปใช้

ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดขึ้นให้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

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

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่นๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี การให้รางวัลใจ และคำตอแนะต่างๆ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดว่าด้วยกรณีนั้น

ข้อ ๑๖ ขั้นตอนการปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศนี้ในแต่ละรอบการประเมิน กำหนดให้ ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามขั้นตอนและช่วงเวลา ดังนี้

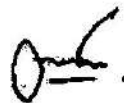
ช่วงเวลา	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๑. ต้นรอบการประเมิน	๑.๑ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน	ตุลาคม	เมษายน
	๑.๒ ผู้รับการประเมินวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ประเมิน โดยให้มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และลงนามรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบฟอร์มที่กำหนด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

/ ช่วงเวลา ...

ช่วงเวลา	ขั้นตอนการดำเนินงาน	รอบที่ ๑	รอบที่ ๒
๓. ครบรอบการประเมิน	๓.๑ ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหารประเมิน แล้วเสนอผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้ข้อคิดเห็น เพื่อพิจารณาผลการประเมินตามลำดับขั้น และให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการตามลำดับผลการประเมิน	สัปดาห์แรก ของเดือนมีนาคม	สัปดาห์แรก ของเดือนกันยายน
	๓.๒ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่งผลการประเมินให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับจังหวัดเสนอคณะกรรมการการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิจารณา สำหรับท้องถิ่นจังหวัด ให้ส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ เสนอคณะกรรมการการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิจารณา	สัปดาห์ที่สอง ของเดือนมีนาคม	สัปดาห์ที่สอง ของเดือนกันยายน
	๓.๓ เมื่อคณะกรรมการการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจลงคะแนนแล้ว ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการระดับกรม/จังหวัดนั้น อย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว	มีนาคม	กันยายน
	๓.๔ ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้ผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและด้อยก ให้ทราบโดยทั่วกัน	มีนาคม	กันยายน
	๓.๕ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด	เมษายน	ตุลาคม
	๓.๖ ผู้ประเมินเก็บสำเนาผลการประเมินไว้ที่หน่วยงาน อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน โดยให้ส่งแบบประเมินคืนกลับให้กองการเจ้าหน้าที่ และสำเนาส่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับจังหวัดผู้ดูแลกรณี เพื่อจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม	เมษายน	ตุลาคม

ข้อ ๑๗ หลักการในการประเมิน

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ทุกประเภทตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔



(นายต่อพงษ์ หับทิมโต)
ท้องถิ่นจังหวัดแพร่



สถอ./สถอ. ให้เลือกตัวชีวิตที่รับผิดชอบ ไปใส่ใน ปพ 2 และคิดเพิ่มให้ครบจำนวน 5 ตัว
แล้วจัดส่ง ปพ 1 - 3 ภายในวันที่ 5 มีนาคม 2564

แบบกำหนดตัวชีวิต

สำหรับจังหวัด รอบ 1/2564

ตัวชีวิตผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					ผู้ประกอบการถ่ายทอด
	1	2	3	4	5	
1.1 ร้อยละของการรับหนังสือราชการของ จังหวัดผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ E-Office งานบริหารทั่วไป	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	บริหาร
1.2 ร้อยละของเรื่องที่ อบท. ส่งเข้าระบบการระ ดมเงินอุดหนุนเพื่อแก้ ภาวะขาดแคลน และ ก.อบต.จ. พื้นที่จังหวัดอุตรดิตถ์ ซึ่งจังหวัดส่งผลการดำเนินงานเข้าระบบ การประเมินผลตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	งาน ก.
1.3 ร้อยละของ องค์การบริหารส่วนตำบลในแบบ การดำเนินงานบริหารราชการตามระเบียบ การปฏิบัติของท้องถิ่น ปพ 2/ฝ่ายระบบ ตัวชีวิตเขต ภาคราชการส่งเสริมและพัฒนาก่อนถึง	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 20	ร้อยละ 25	ร้อยละ 30	ส่งเสริม

1.4 ร้อยละของ อยพ. ที่สามารถตรวจสอบข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อให้ภายในให้ ผวจ.อนุมัติได้ภายในกำหนดระยะเวลา 15 วัน กลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องร้องทุกข์	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	กฎหมาย
1.5 ร้อยละของการตรวจประเมินะทำการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านคุณภาพการตรวจสอบกลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบ	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	ร้อยละ 100	การเงินฯ
2. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีผลได้ผลดีในงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือจังหวัดที่เข้ารับการเก็บรู้ตัวคะแนนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-System)	50	55	60	65	70	บริหาร
3. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการใช้สื่อของมาประเมินรายจ่ายภาคการม (รวม 5 เดือน)	34	39	44	49	54	การเงินฯ

4. ร้อยละความเต็มใจของการใช้งบประมาณรายจ่ายลงทุน (รอบ 6 เดือน)	25	30	35	40	45	ภาวณินา
5. ระดับความเต็มใจของการจัดทำสวัสดิการของหน่วยงาน ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	1	2	3	4	5	บริหารฯ รอบ 1/64 ส่งเสริมฯ รอบ 2/64 การณินา รอบ 1/65 มาตรฐานฯ รอบ 2/65 กฎหมายฯ รอบ 1/66
6. ระดับความเต็มใจร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของสำนักงานส่งเสริมสังคมฯ ประจำปีงบประมาณ 2564	10					ภาวณินา
6.1 ร้อยละของจำนวนครั้งบัญชีเงินสด/บัญชีเงินฝากธนาคาร เพื่อนำส่งคลัง ที่ได้รับการบันทึกบัญชีได้ถูกต้อง ครบถ้วนและบันทึกเป็นวงกว้างกำหนด	60	70	80	90	100	ภาวณินา

6.2 ร้อยละของจำนวนคนรู้บัญชีหักเงินฝากส่ง ที่สามารถ บันทึกข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันภายในเวลาที่กำหนด	60	70	80	90	100	การสังเกต
6.3 ร้อยละของจำนวนบัญชีถูกหักเงินรายการ- รายได้รับแทนที่ที่สามารถบันทึกข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันภายในเวลาที่กำหนด	60	70	80	90	100	การสังเกต
6.4 ร้อยละของจำนวนครั้งบัญชีหักเงินรายการ- ที่สามารถบันทึกข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันภายในเวลาที่กำหนด	60	70	80	90	100	การสังเกต
6.5 ร้อยละของจำนวนการบันทึกการใช้จ่ายราย- เงิน ที่สามารถบันทึกข้อมูลได้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันภายในเวลาที่กำหนด	60	70	80	90	100	การสังเกต

7. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดที่เปิดให้บริการรับชำระภาษีท้องถิ่นผ่านธนาคารบนระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (E-LAS) ผ่านระบบรหัสบาร์โค้ด (Barcode) และระบบ QR Payment	30	35	40	45	50	การเสิมา
8. จำนวนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากาการประเมินประสิทธิภาพ (Local Performance Assessment : LPA)	92	94	96	98	100	ส่งเสิม
9. ร้อยละเฉลี่ยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติตามข้อมูลารมณ์ของก่เกิดข้อย่างถูกต้องในระบบสารสนเทศด้านการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	50	55	60	65	70	ส่งเสิม
10. ร้อยละของสำนักงานส่งเสริมวิทย์นอยู่ระหว่งค่านิยมการันปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 และสวามารถก่ได้ข้อยุติในวิจาปรมาณ พ.ศ. 2564 รอบการประเมินปี 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2564	30	35	40	45	50	อยู่ระหว่ง

(สำหรับอำเภอ ไผ่ซ้อ อำเภอ และเลือกตัวชี้วัดผลงาน จำนวน ๔ ข้อ จาก ๑๐ หัวข้อลงในแบบ ปผ.๒
สำหรับของจังหวัด ให้ใช้แบบมีแต่เปลี่ยนตัวชี้วัดเป็นของตัวเองครับ ในแบบ ปผ.๓ ช่องที่คำคุณศัพท์ให้ถูกต้อง
กับตำแหน่งนะครับ ความหมายเหตุผลตัวเองได้
ก่อนปรีนอย่างลืมชื่อส่วนนั้นครับ)

ปผ.๑

จังหวัดแพร่

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน (☒) รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
() รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ กันยายน ๒๕๖๔

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/ นาง/ นางสาว)
ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง.....
ระดับตำแหน่ง.....สังกัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ ผู้ประเมินนายต่อพงษ์ พันทิมาโต.....
ตำแหน่ง.....ผู้ตรวจการจังหวัดแพร่.....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุนายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน
ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกราคาคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน
องค์ประกอบด้านสมรรถนะ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนน
ผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
 - สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านสมรรถนะให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้าย
แบบสรุปฉบับนี้
- ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำ
แผนพัฒนามาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน
- ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน
- ส่วนที่ ๕ : ขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลับกรองผลการประเมิน และ
แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

- ☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการลงชื่อ :
รายนามบุคคลแล้ว ()

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน :

- ☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ แต่ผู้รับทราบประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี เป็นพยาน

ลงชื่อ : พยาน

(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ลงชื่อ :

(นายต่อพงษ์ ทับทิมโต)

ตำแหน่ง : ห้องถิ่นจังหวัดแพร่

วันที่ :

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

- ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน
☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ :
..... (.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

- ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน
☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ :
..... (.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

จังหวัดแพร่

แบบ ปผ.๒

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ขอผลการประเมิน ☒

ครั้งที่ ๑
ครั้งที่ ๒

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เริ่มรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

สังกัด สอธ.แพร่ ลงนาม _____

(รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

นายต่อพงษ์ ทัตติมโต

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการแพร่

สังกัด สอธ.แพร่ ลงนาม _____

(รับทราบข้อตกลง)

สรุปรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

สังกัด สอธ.แพร่ ลงนาม _____

(รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

นายต่อพงษ์ ทัตติมโต

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการแพร่

สังกัด สอธ.แพร่ ลงนาม _____

(รับทราบข้อตกลง)

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับคุณภาพ					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค)=(ก x ข x ๒๐)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.							๒๐%	
๒.							๒๐%	
๓.							๒๐%	
๔.							๒๐%	
๕. ผู้สังเกตการณ์ประเมินผลตามตัวชี้วัดที่ ๑-๔ มีผลรวมคะแนนเฉลี่ย (๔-๕ คะแนน)	ครบทุกด้านใน ๑๕ มีผลรวม ๒๕ คะแนน	ครบทุกด้านใน ๑๕ มีผลรวม ๒๕ คะแนน	ครบทุกด้านใน ๑๑ มีผลรวม ๒๕ คะแนน	ครบทุกด้านใน ๑๐ มีผลรวม ๒๕ คะแนน	ครบทุกด้านใน ๑๕ มีผลรวม ๒๕ คะแนน		๒๐%	
รวม							(ก)=๑๐๐%	(ค)=

แบบประเมินสมรรถนะ

จังหวัดแพร่

แบบ ปผ.๓

รอบการประเมิน

☒ ครั้งที่ ๑
☐ ครั้งที่ ๒

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

เริ่มรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

สังกัด สอจ.แพร่ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

สังกัด สอจ.แพร่ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

การรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

สังกัด สอจ.แพร่ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ นายต่อพงษ์ ห้วยหินโฮ

ตำแหน่ง _____

สังกัด สอจ.แพร่ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) = (ก) x ข x (๒๐)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ตัวใหญ่) และในกรณี พื้นที่ไม่พอ ให้บันทึกลงในเอกสารแนบหลัง
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒		๑๐%		
๒. ปฏิบัติที่ดี	๒		๑๐%		
๓. การส่งมอบความสำเร็จของงานมอบหมาย	๒		๑๐%		
๔. การยึดมั่นในศรัทธาที่ต้องยึดมั่นร่วมกัน จริยธรรม	๒		๒๐%		
๕. การเห็นงานเป็นทีม	๒		๑๐%		
๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	๒		๑๐%		

๗. ภาวะผู้นำ	๒	๑๐%		
๘. การมองภาพของส่วนรวม	๒	๑๐%		
๙. การดำเนินการเชิงรุก	๒	๑๐%		
๑๐. การสื่อสารสูงใจ	๒	๑๐%		
รวม		(๗)=๑๐๐% (๙)=		

หมายเหตุ ระดับที่คาดหวัง ข้างานการพิเศษ K๓ คือ ๓, ข้างานการ K๒ คือ ๒, ปฏิบัติการ K๑ และ ข้างานงาน O๒ คือ ๑

ตารางรายการสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	สายงาน/ตำแหน่ง	รายการสมรรถนะ		
		ลำดับที่ ๘	ลำดับที่ ๙	ลำดับที่ ๑๐
๑	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การมองภาพของส่วนรวม	การดำเนินการเชิงรุก	การสื่อสารสูงใจ
๒	นักคิด (ส่วนภูมิภาค)	การคิดวิเคราะห์	การดำเนินการเชิงรุก	การสืบเสาะหาข้อมูล
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ส่วนภูมิภาค)	การดำเนินการเชิงรุก	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
๔	เจ้าพนักงานส่งเสริมอสังหาริมทรัพย์ท้องถิ่น	การคิดวิเคราะห์	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องกับระบบงาน
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การตรวจสอบความถูกต้องระบบงาน	การคิดวิเคราะห์	ความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยน

เกณฑ์ในการประเมินผลสัมฤทธิ์งานที่คาดหวัง

ระดับ	๑	๒	๓	๔	๕
คำอธิบาย	มีสิ่งที่จะต้องแก้ไขและปรับปรุงทางสายหรือคือมีปัญหามากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	อยู่ในระดับพอใช้ คือ เกือบได้ทั้งหมดหรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	อยู่ในระดับดีเยี่ยม มีประสิทธิภาพสูง	อยู่ในระดับดีเยี่ยม มีประสิทธิภาพสูง	อยู่ในระดับดีเยี่ยม มีประสิทธิภาพสูง

หลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ
(องค์ประกอบที่ ๓ นั้หนักร้อยละ ๑๐)

เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ สืบสนับสนุนนโยบายของจังหวัดแพร่ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอื่น ๆ โดยให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมและการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน ในการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ในระหว่างรอบการประเมิน โดยกำหนดค่าระดับ ๑ - ๑๐๐ คะแนน และให้บันทึกคะแนนลงในแบบสรุปผลการประเมินฯ ส่วนที่ ๒ องค์ประกอบที่ ๓ (คุณลักษณะอื่น) ดังนี้

ระดับ ๑ - ๓๐ คะแนน ต้องแก้ไขและปรับปรุงในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่

ระดับ ๓๑ - ๔๐ คะแนน ไม่สามารถแสดงให้เห็นหรือปฏิบัติการในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่

ระดับ ๔๑ - ๕๐ คะแนน มีการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ แต่จำเป็นต้องกำชับดูแลและชี้แนะอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติตามนโยบาย

ระดับ ๕๑ - ๖๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับพอใช้

ระดับ ๖๑ - ๗๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

ระดับ ๗๑ - ๘๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ

ระดับ ๘๑ - ๙๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อย่างมาก มีประสิทธิภาพในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๙๑ - ๑๐๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ อย่างมากและชัดเจน มีประสิทธิภาพตลอดเวลาและในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๑๐๑ - ๑๑๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ดีเลิศ มีประสิทธิภาพตลอดเวลาและในสถานการณ์จำเป็นเร่งด่วน

ระดับ ๑๑๑ - ๑๒๐ คะแนน การปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ อยู่ในระดับที่ดีเลิศ จนเป็นแบบอย่างได้ คือ แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพตลอดเวลาในทุกสถานการณ์ พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับดีเลิศและสามารถรักษาระดับของผลงานหรือพฤติกรรมไว้ได้ตลอดเวลา
