



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ (งานบริหารทั่วไป)

โทรศัพท์ ๐ ๕๕๕๓ ๔๑๑๙ ต่อ ๑๑๑

ที่ พส ๐๐๒๓.๓/๖๓๖ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนฯ รอบ ๑/๒๕๖๒
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

เรียน ข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและอำเภอทุกท่าน

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ได้จัดทำรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่รอบที่ ๑ / ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) แนบท้ายประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ โดยกำหนดองค์ประกอบ การประเมินและสัดส่วนคะแนนมี ๓ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ สมรรถนะร้อยละ ๒๐ และ คุณลักษณะอื่น ๆ ร้อยละ ๑๐ รายละเอียดตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอแจ้ง ข้าราชการเพื่อให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ศึกษาแนวทางการประเมินตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

๒. ศึกษาแนวทางวิเคราะห์ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ถ่ายทอดตัวชี้วัด ได้กำหนดตัวชี้วัดซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดต่อไป

๓. ข้าราชการ สด.จ. และ สด.อ. ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามตัวชี้วัดดังกล่าว แล้วนำไปใส่ในแบบ ปผ ๒ และให้ข้าราชการจัดส่งแบบการประเมิน (ปผ. ๑ - ๓) ให้ใช้แบบของ ก.พ. ตามที่จังหวัดกำหนด (แบบเหมือนรอบที่ผ่านมา) ภายในวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ โดยให้ลงลายมือชื่อให้ครบถ้วนจำนวน ๕ แห่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ และแจ้งข้าราชการในสังกัดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายต่อพงษ์ ทับทิมโต)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น รักษาการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดแพร่

๒๕๖๒
๒๕๖๒

**รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ รอบที่ ๑/๒๕๖๒
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)**

* * * * *

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา 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 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) และประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ นั้น

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

ข้อ ๑ ระยะเวลาการใช้หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่นี้ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ 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 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 ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะอื่นๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประกาศข้อกำหนดสมรรถนะของข้าราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๓) คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากการประสานงาน การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กรและการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยการกำหนดค่าระดับคะแนนให้ เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

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 กำหนดให้คำนวณคะแนนทั้งในส่วนของ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน 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 หลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

(๑) สมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน 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 | การสื่อสารจริงใจ |
| ๒ | นิติกร (ส่วนภูมิภาค) | การคิดวิเคราะห์ | การดำเนินการเชิงรุก | การสืบเสาะหาข้อมูล |
| ๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี (ส่วนภูมิภาค) | การดำเนินการเชิงรุก | การสืบเสาะหาข้อมูล | การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ |
| ๔ | เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | การคิดวิเคราะห์ | การสืบเสาะหาข้อมูล | การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ |
| ๕ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 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) วิธีการและมาตรวัดในการประเมินสมรรถนะ

- ๑) ให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน 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 องค์ประกอบที่ ๓ (คุณลักษณะอื่น) ดังนี้

ระดับ ๑ - ๑๐ คะแนน ต้องแก้ไขและปรับปรุงในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัด แพร่

ระดับ ๑๑ - ๒๐ คะแนน ไม่สามารถแสดงให้เห็นหรือปฏิบัติการในเรื่องการปฏิบัติตาม 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 เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดพิจารณาก่อนเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

สำหรับข้าราชการประเภทอำนวยการ (ท้องถิ่นจังหวัด) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูล และจัดส่งแบบประเมินให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ประเมินต่อไป

ข้อ ๑๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผล การปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัดแพร่

คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ให้มีหน้าที่กำหนดรายละเอียดตัวชี้วัดเริ่มรอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาแล้ว ให้เสนอความเห็นแก่ผู้ประเมินเพื่อพิจารณาประเมิน และจัดส่งคณะกรรมการ กลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัด เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจ สั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป

คณะกรรมการกำหนดรายละเอียดตัวชี้วัด และพิจารณาการประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑) ท้องถิ่นจังหวัด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒) ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น | เป็นรองประธานกรรมการ |
| ๓) หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ | เป็นกรรมการ |
| ๔) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๕) หัวหน้ากลุ่มงานการเงิน บัญชี และการตรวจสอบ | เป็นกรรมการ |
| ๖) ท้องถิ่นอำเภอร่องกาง | เป็นกรรมการ |
| ๗) ท้องถิ่นอำเภอเด่นชัย | เป็นกรรมการ |
| ๘) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป | 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 ทาพยานที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดหน่วยงานเดียวกัน อย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อ เป็นพยาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินแล้ว กรณีผู้รับการประเมินอยู่ต่างจังหวัดให้แจ้งผลการประเมิน ทางไปรษณีย์

(๓) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๑๔ การจัดเก็บผลการประเมิน

(๑) ให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินเก็บสำเนาแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการณ์การปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินไว้ที่หน่วยงาน 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 ผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และผู้เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามขั้นตอนและห้วงเวลา 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 ทั้งนี้ให้ผู้มีหน้าที่ประเมิน เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาและอนุมัติการเปลี่ยนแปลงข้อตกลง | ตุลาคม - มีนาคม | เมษายน-กันยายน |

| ช่วงเวลา | ขั้นตอนการดำเนินงาน | รอบที่ ๑ | รอบที่ ๒ |
|-------------------------|--|---------------------------------|----------------------------------|
| ๓. ครบรอบ การประเมิน | ๓.๑ ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน แล้วเสนอผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไป เพื่อพิจารณาผลการประเมินตามลำดับชั้น และให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการตามลำดับผลการประเมิน | สัปดาห์แรก ของเดือนมีนาคม | สัปดาห์แรก ของเดือนกันยายน |
| | ๓.๒ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่งผลการประเมินให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับจังหวัดเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัดพิจารณา สำหรับท้องถิ่นจังหวัด ให้ส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม | สัปดาห์ที่สอง ของเดือนมีนาคม | สัปดาห์ที่สอง ของเดือนกันยายน |
| | ๓.๓ เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพิจารณาเสนอความเห็นต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแล้ว ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินแก่ผู้รับการประเมินเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการระดับกรม/จังหวัดนั้น อย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว | มีนาคม | กันยายน |
| | ๓.๔ ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ให้ทราบโดยทั่วกัน | มีนาคม | กันยายน |
| | ๓.๕ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด | เมษายน | ตุลาคม |
| | ๓.๖ ผู้ประเมินเก็บสำเนาผลการประเมินไว้ที่หน่วยงาน อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน โดยให้ส่งแบบประเมินต้นฉบับให้กองการเจ้าหน้าที่ และสำเนาส่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี เพื่อจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม | เมษายน | ตุลาคม |

ข้อ ๑๗ หลักการในการประเมิน

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ ทุกประเภทตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒



(นายต่อพงษ์ ทับทิมโต)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น รักษาราชการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดแพร่



สถจ. ให้เลือกตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ ไปใส่ใน ปผ 2 และคิดเพิ่มให้ครบจำนวน 5 ตัว

แล้วจัดส่ง ปผ 1 – 3 ภายในวันที่ 22 มีนาคม 2562

แบบกำหนดตัวชี้วัด

สำหรับจังหวัด รอบ 1/62

| ตัวชี้วัดผลงาน | คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย | | | | | ผู้รับการถ่ายทอด |
|---|--------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1.1 ร้อยละของการเข้ารับการสื่อสารของจังหวัดผ่านระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ E-OFFICE งานบริหารทั่วไป | ร้อยละ 60 | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | ร้อยละ 100 | บริหาร |
| 1.2 ร้อยละของเรื่องที่ อปท. ส่งเข้าระบบเบาะการประชุมเพื่อให้ กทจ.แพร่ และ กอบต.จ.แพร่ พิจารณา ซึ่งจังหวัดสามารถนำเข้าระบบวาระแล้วกลุ่มงานมาตราฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น | ร้อยละ 60 | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | ร้อยละ 100 | งาน ก. |
| 1.3 ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนต้นแบบการคัดแยกขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งจังหวัด กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น | ร้อยละ 10 | ร้อยละ 15 | ร้อยละ 20 | ร้อยละ 25 | ร้อยละ 30 | ส่งเสริมฯ |

| | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|----------|
| <p>1.4 ร้อยละของ อปท. ที่สามารถตรวจสอบข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ เพื่อเสนอให้ ผวจ.อนุมัติได้ภายในกำหนดระยะเวลา 15 วัน กลุ่มงานกฎหมายระเบียบและเรื่องทั่วๆไป</p> | ร้อยละ 60 | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | ร้อยละ 100 | กฎหมาย |
| <p>1.5 ร้อยละของการตรวจประเมินการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนการตรวจสอบกลุ่มงานการเงินบัญชีและการตรวจสอบ</p> | ร้อยละ 60 | ร้อยละ 70 | ร้อยละ 80 | ร้อยละ 90 | ร้อยละ 100 | การเงินฯ |
| <p>2. ร้อยละความถี่เรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายภาพรวม (รอบ 6 เดือน)</p> | 42 | 47 | 52 | 57 | 62 | การเงินฯ |
| <p>3. ร้อยละความถี่เรื่องของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน (รอบ 6 เดือน)</p> | 40 | 42 | 44 | 46 | 48 | การเงินฯ |

| | | | | | | |
|---|----|------|----|------|-----|-----------|
| <p>4. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ การส่งเสริมและพัฒนาการประเมินประสิทธิภาพ ของ อปท. (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562</p> | 92 | 94 | 96 | 98 | 100 | ส่งเสริมฯ |
| <p>5. ร้อยละของ อปท. ที่ใช้จาใช้จาระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ (e-LAAS) เป็นประจำทุกเดือนตั้งแต่ เดือนกราคม – มีนาคม 2562</p> | 90 | 92.5 | 95 | 97.5 | 100 | การเงินฯ |
| <p>6. ร้อยละของ อปท. เป้าหมายที่มีการรายงาน ข้อมูลการกู้เงินและสถานะหนี้คงค้างของ อปท. ผ่านระบบข้อมูลกลาง อปท. (INFO)</p> | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | ส่งเสริมฯ |
| <p>7. จำนวนครั้งที่ สถจ. รายงานยืนยันข้อมูลการ จัดเก็บรายได้ของ อปท. ในส่วนที่จัดเก็บเองครบ ทุกแห่งตามเกณฑ์กำหนดผ่านระบบข้อมูลกลาง อปท. (INFO)</p> | - | - | 1 | 2 | 3 | การเงินฯ |

| | | | | | | |
|--|----|----|----|----|-----|-----------|
| 8. ระดับความสำเร็จร้อยละผลสัมฤทธิ์ของงานที่มุ่งเน้นในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของ สดจ. ประจำปีงบประมาณ 2562 (วันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562) | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | การเงินฯ |
| 9. ร้อยละของจำนวนบุคลากรในสังกัด สดจ. ที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | บริหาร |
| 10. ร้อยละของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการเข้าถึงข้อมูลในระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (SIS) เป็นปัจจุบัน | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | ส่งเสริมฯ |
| 11. ร้อยละของการเร่งรัดติดตามให้ อปท. ดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของ สดจ. ภายใน 30 นับจากวันที่รับจาก สดจ. | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 | การเงินฯ |

| | | | | | | |
|---|----|----|----|----|-----|----------|
| 12. จำนวนข้าราชการท้องถิ่นผู้ขอรับบำเหน็จ บำนาญ ที่พิจารณาสิ่งจ่ายได้ภายใน 21 วัน นับแต่ วันที่ได้รับเอกสารถูกต้องครบถ้วน | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | การเงินฯ |
|---|----|----|----|----|-----|----------|

สถ.อ. ให้นำตัวชีวิตต่างลงในใบปม 2 แล้วจัดส่ง ปม 1 – 3 ภายในวันที่ 22 มีนาคม 2562

รอบที่ 1 การประเมินปี พ.ศ. 2562

| ตัวชี้วัดผลงาน | คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย | | | | | ผู้รับการถ่ายทอด |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน (รอบ 6 เดือน) | 40 | 42 | 44 | 46 | 48 | |
| 2. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 | 92 | 94 | 96 | 98 | 100 | |
| 3. อปท.ในพื้นที่ที่ยื่นข้อมูลการขอรับรายได้อของ อปท. ในส่วนที่จัดเก็บเองตามเกณฑ์ที่กำหนดผ่านระบบข้อมูลกลาง อปท. (INFO) | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 | |
| 4. ร้อยละของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นที่มีการบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (SIS) เป็นปัจจุบัน | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 5. ร้อยละของจำนวนบุคลากรในสังกัด สถอ. ที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ครบทุกคน ภายใน 24 มีนาคม 2562 | ครบทุกคน ภายใน 23 มีนาคม 2562 | ครบทุกคน ภายใน 22 มีนาคม 2562 | ครบทุกคน ภายใน 21 มีนาคม 2562 | ครบทุกคน ภายใน 20 มีนาคม 2562 | |

(สำหรับอำเภอใส่ชื่อตำแหน่งและปรี้นจากแบบนี้ได้เลยครับเพราะตัวชี้วัดใส่ให้แล้ว
สำหรับของจังหวัดให้ใช้แบบนี้แต่เปลี่ยนตัวชี้วัดเป็นของตัวเองครับ ในแบบ ปผ ๓ ช่องที่คาดหวังใส่ให้ถูกต้อง
กับตำแหน่งนะครับ ตามหมายเหตุตัวแดงไว้
ก่อนปรี้นอย่างลืมนะครับ)

ปผ.๑

จังหวัดแพร่

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน () รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒
() รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/ นาง/ นางสาว)
ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง
ระดับตำแหน่ง สังกัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ ผู้ประเมิน
ตำแหน่ง ท้องถิ่นจังหวัดแพร่

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มี ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน
องค์ประกอบด้านสมรรถนะ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนน
ผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านสมรรถนะให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้าย
แบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำ
แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน และ
แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

เริ่มรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____ สังกัด _____ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____ สังกัด _____ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

ครบรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____ สังกัด _____ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____ สังกัด _____ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

| ตัวชี้วัดผลงาน | คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย | | | | | คะแนน (ก) | น้ำหนัก (ข) | รวมคะแนน (ค)=(ก x ข x ๒๐) |
|---|--------------------------|----|----|----|----|-----------|-------------|---------------------------|
| | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | | | |
| ๑. ร้อยละความสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน (รอบ ๖ เดือน) | ๕๐ | ๕๒ | ๕๔ | ๕๖ | ๕๘ | | ๒๐% | |

| | | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-----|--------------|------|
| ๒. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ การ ส่งเสริมและพัฒนาการประเมินประสิทธิภาพ ของ อปท. (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | ๔๒ | ๔๔ | ๔๖ | ๔๘ | ๑๐๐ | | ๒๐% | |
| ๓. อปท.ในพื้นที่ที่ยื่นข้อมูลการจัดเก็บรายได้ของ อปท. ในส่วนที่จัดเก็บเองตามเกณฑ์ที่กำหนดผ่านระบบข้อมูล กลาง อปท. (INFO) | ๖๐ | ๗๐ | ๘๐ | ๙๐ | ๑๐๐ | | ๒๐% | |
| ๔. ร้อยละของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี การบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ท้องถิ่น (SIS) เป็นปัจจุบัน | -๘๐ | ๘๕ | ๙๐ | ๙๕ | ๑๐๐ | | ๒๐% | |
| ๕. ร้อยละของจำนวนบุคลากรในสังกัด สออ. ที่เข้ารับการ เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) | ครบทุกคน ภายใน ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๒ | ครบทุกคน ภายใน ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๒ | ครบทุกคน ภายใน ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ | ครบทุกคน ภายใน ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๒ | ครบทุกคน ภายใน ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ | | ๒๐% | |
| | | | | | | รวม | (ข)=๑๐๐ % | (ค)= |

จังหวัดแม่ฮ่องสอน

แบบ ปผ.๓

แบบประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน

ครึ่งที่ ๑
 ครึ่งที่ ๒

๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑
๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

เริ่มรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____

ครบรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____

| สมรรถนะ | ระดับที่ | คะแนน (ก) | น้ำหนัก (ข) | รวมคะแนน (ค) = (ก x ข x ๒๐) | บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณี พื้นที่ใหม่ขอให้บันทึกลงในเอกสารหน้าหลัง |
|--|----------|-----------|-------------|-----------------------------|---|
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ๒ | | ๑๐% | | |
| ๒. บริการที่ดี | ๒ | | ๑๐% | | |
| ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ | ๒ | | ๑๐% | | |
| ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม | ๒ | | ๑๐% | | |
| ๕. การทำงานเป็นทีม | ๒ | | ๑๐% | | |
| ๖. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ | ๒ | | ๑๐% | | |
| ๗. ภาวะผู้นำ | ๒ | | ๑๐% | | |

| | | | | |
|------------------------|---|--|----------|------|
| ๘. การรณรงค์รวม | ๒ | | ๑๐% | |
| ๙. การดำเนินงานเชิงรุก | ๒ | | ๑๐% | |
| ๑๐. การสื่อสารสูงใจ | ๒ | | ๑๐% | |
| รวม | | | (๗)=๑๐๐% | (๓)= |

หมายเหตุ ระดับที่คาดหวัง ชำนาญการพิเศษ K๓ คือ ๓, ชำนาญการ K๒ คือ ๒, ปฏิบัติการ K๑ และ ชำนาญงาน O๒ คือ ๑

ตารางรายการสมรรถนะประจำสายงาน

| ลำดับที่ | สายงาน/ตำแหน่ง | รายการสมรรถนะ | | | |
|----------|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--|
| | | ลำดับที่ ๘ | ลำดับที่ ๙ | ลำดับที่ ๑๐ | |
| ๑ | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | การมอบหมายของส่วนงาน | การดำเนินงานที่ตรง | การสื่อสารสูงใจ | |
| ๒ | นักวิชาการ (ส่วนภูมิภาค) | การศึกษาค้นคว้าวิจัย | การดำเนินงานที่ตรง | การสื่อสารที่ถูกต้อง | |
| ๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี (ส่วนภูมิภาค) | การคำนวณภาษีเงินได้ | การวิจัยและหาข้อมูล | การรายงานผลต่อความถูกต้องของระบบงาน | |
| ๔ | เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น | การติดต่อประชาชน | การสืบเสาะหาข้อมูล | การรายงานผลต่อความถูกต้องของระบบงาน | |
| ๕ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | การตรวจสอบและควบคุมการดำเนินงาน | การวิเคราะห์และประเมินผล | การปรับปรุงและพัฒนา | |

เกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมที่แสดงจริง

| ระดับ | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
|----------|---|--|---|---|--|
| คำอธิบาย | มีสิ่งที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงหลายเรื่อง คือมีข้อบกพร่องในสามารถแสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชี้วัดน้อยๆมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำกับดูแล และชี้แนะอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง มีสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างมาก | อยู่ในระดับพอใช้ คือ แสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชี้วัดบ้าง | อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ คือ แสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชี้วัดน้อยๆมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ต่าง ๆ | อยู่ในระดับที่ยอมรับได้อย่างมากและชัดเจน มีประสิทธิภาพตลอดเวลา คือ แสดงให้เห็น หรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชี้วัดน้อยๆมีประสิทธิภาพตลอดเวลา | อยู่ในระดับที่ดีเลิศจนเป็นแบบอย่าง คือ แสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชี้วัดน้อยๆมีประสิทธิภาพตลอดเวลาในทุกสถานการณ์ และสามารถชี้แนะหรือช่วยผู้อื่นได้ตลอดเวลา |

หลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการ
(องค์ประกอบที่ ๓ น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ สนับสนุนนโยบายของจังหวัดแพร่ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะอื่น ๆ โดยให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมิน ในการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ในระหว่างรอบการประเมิน โดยกำหนดค่าระดับ ๑ - ๑๐๐ คะแนน และให้บันทึกคะแนนลงในแบบสรุปการประเมินฯ ส่วนที่ ๒ องค์ประกอบที่ ๓ (คุณลักษณะอื่น) ดังนี้

ระดับ ๑ - ๑๐ คะแนน ต้องแก้ไขและปรับปรุงในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่

ระดับ ๑๑ - ๒๐ คะแนน ไม่สามารถแสดงให้เห็นหรือปฏิบัติการในเรื่องการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่

ระดับ ๒๑ - ๓๐ คะแนน มีการปฏิบัติตามนโยบายของจังหวัดแพร่ แต่จำเป็นต้องกำชับดูแลและชี้แนะอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง 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 พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับดีเลิศและสามารถรักษาระดับของผลงานหรือพฤติกรรมไว้ได้ตลอดเวลา
