



ที่ นบ ๐๐๑๙.๔/ว ๕๔๗๔

ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี
ถนนรัตนาริเบศรี นบ ๑๑๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน ๑ ชุด
สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)
๒. ประกาศจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)
๓. สำเนาคำสั่งจังหวัดนนทบุรี ที่ ๓๓๑๓ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดนนทบุรี ได้รับแจ้งจากกรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) และจังหวัดนนทบุรี ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) พร้อมกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับ
ปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน สำหรับรอบการประเมินที่ ๑
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงาน
พัฒนารัฐบาลจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส
และเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล และจังหวัดนนทบุรีกำหนด
จังหวัดนนทบุรี จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
และขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการ
พัฒนารัฐบาล รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)
และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ รอบการประเมินที่ ๑
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ
โดยทั่วกัน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๒

/๒. แจ้งผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง...

๒. แจ้งผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รับทราบคำสั่งดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

๓. จังหวัดนนทบุรี โดยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี จักแจ้งการถ่ายทอดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของกรมการพัฒนารวมชน และจังหวัดนนทบุรี ให้ทราบในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นางระวีพรรณ แก้วเพียงเพ็ญ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

โทร/โทรสาร ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๐๔

(ยูวณา ฤกษ์เฉลิมพจน์ โทร. ๐๙-๔๗๙๕-๕๖๔๙)

“จังหวัดนนทบุรี เป็นเมืองน่าอยู่ (Livable City)”

**แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)**

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ใช้สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ
กรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยวัดผลสำเร็จจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันไว้ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินตั้งแต่ต้นรอบ

๒.๒ สมรรถนะหลัก สัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ.
กำหนด

๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

๓.๑.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของ
ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผล
การปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อ
ผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้ อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับ
การประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการ
ดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว
ถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ
กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๑.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมผล
การดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ จากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ มาบันทึก
ค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนประเมิน
สมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ
การประเมิน

เมื่อครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผล
การปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ปลายรอบการประเมิน
ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

/๓.๒ ตำแหน่ง...

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับ การประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการ ดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ต่อไป

๓.๓.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า มาบันทึกค่าคะแนน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ประเมิน สมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบ การประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำเสนอแบบประเมินผล การปฏิบัติราชการต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงนามในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ การประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ ทั้งนี้ กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯ เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online เรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่นำเสนอ ต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯ พิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่อไป

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของ รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯผู้บังคับบัญชา ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ต่อไป

๓.๔ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด

๓.๔.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ บันทึกตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลฯกำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยพัฒนาการจังหวัดดำเนินการเลือกอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯเป็นผู้ประเมินในระบบ Online จากนั้น กองการเจ้าหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ เสนออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯ พิจารณา ลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อการอนุมัติลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว ให้พัฒนาการจังหวัดเสนอแบบประเมินฯ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ลงนามให้ความเห็นและข้อมูล ณ ต้นรอบ การประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ทั้งนี้ ไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบการประเมิน ให้กรมการพัฒนารัฐบาลฯ

/ระหว่างรอบ...

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมิน เสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ต่อไป

๓.๔.๒ ฅ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของพัฒนาการจังหวัด มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฅ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้พัฒนาการจังหวัดประเมินสมรรถนะหลักตนเองเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฅ ปลายรอบการประเมิน (ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบเป็นผู้พิจารณาประเมินสมรรถนะเบื้องต้น และกองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ฅ ปลายรอบการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งผลการประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบซึ่งเป็นผู้พิจารณาประเมินสมรรถนะเบื้องต้น และนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ฅ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น ต่อไป

๓.๕ คำแทนประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๓.๕.๑ ฅ ต้นรอบการประเมิน

ให้ข้าราชการทุกคนนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกัน หรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบข้อตกลง ฅ ต้นรอบการประเมิน

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๕.๒ ๓ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน โดยนำผลดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริง มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินสมรรถนะหลักของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ลงนามและแจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ณ ปลายรอบการประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนรวบรวมสรุปผลประเมิน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม/จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนต่อไป และให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน ทั้งนี้ สำหรับสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ในสังกัดส่วนกลาง (ยกเว้นกลุ่มตรวจสอบภายใน) ให้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเสนอรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่กำกับดูแลพิจารณา และส่งกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗

**กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)**

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p>๑. ต้นรอบการประเมิน</p> <p>๑.๑ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากผู้บังคับบัญชา สู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามลำดับชั้นบังคับบัญชา</p> <p>๑.๒ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับ ผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบ Online ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด</p> <p>๑.๓ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๑.๔ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p> <p>*** พัฒนาการจังหวัดไปต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบ การประเมิน ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายใน ๓ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด</p> <p>ภายใน ๓ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗</p>	<p>ผู้บริหาร, ผู้อำนวยการ สำนัก กอง หรือ เทียบเท่า, พัฒนาการ จังหวัด, ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน/ฝ่าย</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ</p>
<p>๒. ปลายรอบการประเมิน</p> <p>๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และบันทึก ผลการดำเนินงาน ณ ปลายรอบการประเมิน ในระบบ Online แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>๒.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไป เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบ การประเมินเพื่อให้ค่าคะแนน</p>	<p>ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗</p> <p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗</p>	<p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ</p>

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p>๒.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี กรรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๔ หน่วยงานเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและสรุปผลประเมินของข้าราชการในสังกัดเสนอ ต่อคณะทำงานพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัด</p>	<p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๖ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า ส่งสรุปงบหน้าผล การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>
<p>๒.๗ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดส่งผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดฯ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดของตำแหน่งอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน - ตัวชี้วัดรายทีมของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน <p>ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดรายบุคคลของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน และพัฒนาการจังหวัด <p>* กรณีตัวชี้วัดของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน อาจปรับช่วง ระยะเวลารายงานผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่ สป.มท. กำหนด</p>	<p>ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗</p>	<p>หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ</p>
<p>๒.๘ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด เสนอผลประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด แล้วส่งแบบ สรุปผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อรวบรวมแล้วนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ต่อไป</p>	<p>ตามที่สำนักงานจังหวัด กำหนด</p>	<p>ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒.๙ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อพิจารณาผลการประเมินของ รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม การพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า พัฒนาการจังหวัด และข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผล ประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ภายในเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๗	คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ

หมายเหตุ :

๑. หน่วยกรเจ้าหน้าที ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง และกลุ่มงานประสานและสนับสนุน
การบริหารงานพัฒนาชุมชน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด
โดยเคร่งครัด

แนวทางประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยวิธีการลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นผู้ประเมินสำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินงาน ณ ต้นรอบการประเมิน จึงได้กำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. ณ ต้นรอบการประเมิน

๑) ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกตัวชีวิตและคำเป้าหมายผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online

๒) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ จากระบบประเมินฯ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓) เมื่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว ให้ผู้รับการประเมินฯ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน มอบหมายให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

(๒) ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาลงนามให้ข้อมูล และความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วมอบหมายให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายอำนาจการ) จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

๒. ณ ปลายรอบการประเมิน

ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกค่าคะแนนผลการดำเนินงานตามตัวชีวิตที่ดำเนินการได้ และประเมินค่าสมรรถนะหลัก ๕ ด้านในเบื้องต้น (ผู้ตรวจราชการกรม ประเมินฯ ค่าสมรรถนะ ๕ ด้าน ของตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดตามเขตตรวจที่รับผิดชอบ ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online)

กรณีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดให้เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วจัดส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนาม ณ ปลายรอบการประเมินด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๐๔ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ชักข้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวม จึงให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๐๔ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมพัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

(๒) รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

/(๕) พัฒนาการ...

- (๕) พัฒนาการจังหวัด สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
- (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำหรับข้าราชการที่อยู่

ในบังคับบัญชา

- (๗) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ
- (๘) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖)

(๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและ
ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาการแทน
พัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ
หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่าที่ขอกู้ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงิน
การเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้น
ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาค้นสังกัด
ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่ง
เลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น
หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างประเทศ และการมอบหมายให้ข้าราชการ
พลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือ
ฝ่ายหรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายใน
กรมการพัฒนารัฐบาล

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ในรอบการประเมินที่ ๑
(๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายน ในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)
ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้าย
เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไป
คำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม
แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการหรือหน่วยงานใหม่ซึ่งเป็นผู้
มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

- ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม
- รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่
ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน
คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ
ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

/พฤติกรรม...

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะที่สังเกตตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

กรมการพัฒนารัฐบาลอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมการพัฒนารัฐบาลจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

ข้อ ๗ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัดที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่หรือสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมการพัฒนารัฐบาลจะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่วางดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเยี่ยม และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

(๖.๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการสำนักงาน กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนักงาน กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๒) ผู้อำนวยการสำนักงาน กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนักงาน กอง สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๓) พัฒนาการจังหวัด สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

(๖.๔) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ

(๖.๕) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๖) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒ (๑) (๒) (๓)

(๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๓) หรือ (๕) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้รับผิดชอบงาน

/ด้านการบริหาร...

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล มอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนาจการ ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไปทุกระดับในสังกัดส่วนกลาง เสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล

สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด และสำนักงานพัฒนารัฐบาลอำเภอ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๑ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการสำนัก กอง ขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีกไม่น้อยกว่า ๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน ข้าราชการในสังกัด และให้หัวหน้าฝ่ายอำนาจการหรือเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนาจการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนัก ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนารัฐบาล ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ แต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุด รอบการประเมิน ส่งมอบข้อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล

ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนารัฐบาล จังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานไม่น้อยกว่า ๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนารัฐบาลจังหวัด และนักวิชาการพัฒนารัฐบาล อำเภอ (พัฒนากร) และให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนารัฐบาล เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนัก ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนารัฐบาล ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ แต่ละตำแหน่ง

//(๓) พิจารณา...

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกึ่งกลางผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖.


(นายอรรษิษฐ์ สัมพันธรัตน์)
อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล



ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๓/๒๕๖ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง การบริหารงานบุคคลแบบบูรณาการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดนนทบุรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

ผู้รับการประเมิน หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดนนทบุรี และอำเภอในจังหวัดนนทบุรี ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

ผู้ประเมิน หมายความว่า

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การมอบหมายตาม (๔) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติม หน่วยงานอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ทั้งนี้ กรณีมีผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๑๐๐ ให้จัดทำบันทึกข้อความเพื่อระบุเหตุผลของการได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการร้อยละ ๑๐๐

ข้อ ๔ ในรอบการประเมินนี้ ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น (๙๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน) ระดับดีมาก (๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน) ระดับดี (๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน) ระดับพอใช้ (๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.)

ข้อ ๖ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ โดยให้เก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๗ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในช่วงเริ่มรอบการประเมิน จังหวัดนนทบุรีจะออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบโดยทั่วกัน

(๒) ให้ผู้ประเมินดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสมกับลักษณะงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี (ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน) สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) (เอกสาร ๑) ทั้งนี้ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาการกำหนดดัชนีชี้วัด และติดตามผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานประกอบด้วย หัวหน้าหน่วยงาน เป็นประธาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้ากลุ่มงานฯ ทุกฝ่าย/กลุ่ม/กลุ่มงานฯ ในสังกัดเป็นกรรมการ และแต่งตั้งข้าราชการผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ๑ คน เป็นเลขานุการ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน

(๓) ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศฉบับนี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมินในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.) (เอกสาร ๒)

(๔) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลตามคุณลักษณะงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

(๕) ในการประเมิน...

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินนี้ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

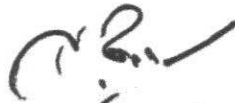
(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรีก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

ข้อ ๙ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละหน่วยงานอาจดำเนินการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุธ ทองแยม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

แนบท้ายประกาศจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี
(ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน)

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เกณฑ์การให้คะแนน					หน่วยงาน จัดเก็บ ข้อมูล
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักของการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้อง กับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มือเมืองน่าอยู่ (Livable City)”	๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	กยศ. สนจ.นบ.
๒. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส	๒๐	๑	๒	๓	๔	๕	กทบ. สนจ.นบ.
๓. ร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือน สามัญในการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๒๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	กทบ. สนจ.นบ.
๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือ การให้บริการประชาชน หรือคู่มือการ ปฏิบัติงาน	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	กทบ. สนจ.นบ.
๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ จัดทำข้อมูล “๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล”	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	กทบ. สนจ.นบ.
รวมน้ำหนัก	๑๐๐						

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑	แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญ ๑) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ๒) กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๒	ประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ	ภายในสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๓	การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ติดตาม และให้คำปรึกษา ๑) ผู้ประเมินถ่ายทอดดัชนีชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคลในหน่วยงาน ๒) ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) แล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖
๕	แนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ๑) สำนักงานจังหวัดนนทบุรีสำรวจจำนวนคนและเงินเดือนของข้าราชการในจังหวัดนนทบุรี ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒) สำนักงานจังหวัดนนทบุรี เสนอแนวทางการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงิน การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ภายในสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน มีนาคม ๒๕๖๗
๖	ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลง ร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน ๒) สมรรถนะจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน)	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ - ๔ ของเดือน มีนาคม ๒๕๖๗
๗	แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี ๑) ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมินผลฯ ๒) หน่วยงานรวบรวมส่งข้อมูลผลคะแนนการประเมินตามช่วงคะแนนประเมินให้ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี	ภายในสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๗
๘	เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ ๑) สำนักงานจังหวัดนนทบุรีรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติราชการและผลการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของทุกหน่วยงานเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ๒) คณะกรรมการกลั่นกรองฯ เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรม ของผลการประเมินในภาพรวมต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี	ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๗

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๘	ขอความเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการกั่นกรอง	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๗
๙	แจ้งผลการดำเนินการตามข้อ ๘ ๑) เสนอผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ๒) ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อน เงินเดือน ๓) ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ๔) แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นรายบุคคล	ภายในสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๗

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดนนทบุรี
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๕๒

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)”

น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๐

คำอธิบาย : ๑. พิจารณาจากความสำเร็จของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี

๒. ส่วนราชการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี งบประมาณจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ไปพลางก่อน ที่ได้รับอนุมัติและดำเนินการ ภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ รวมทั้งงบประมาณอื่นๆ ที่สอดคล้องกับแผนฯ ดังกล่าว

๓. จังหวัดนนทบุรีได้กำหนดแนวทางปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)” ประกอบด้วย เศรษฐกิจดี สะดวกดี สะอาดดี ปลอดภัยดี สิ่งแวดล้อมดี และคุณภาพชีวิตดี โดยมีกลไก ๓ ร่วม ได้แก่ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมพัฒนา ภายใต้ ๓ เงื่อนไข คือ ถูกต้อง เป็นธรรม ยึดประโยชน์ส่วนรวม

๔. หัวหน้าส่วนราชการใช้โครงการ/กิจกรรม/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ตามข้อ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ แล้วแต่กรณี ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคลเพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดครอบคลุมทุกแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)” ตามข้อ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย

๕. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดพิจารณาโครงการ/กิจกรรม/ภารกิจ ตามข้อ ๑ หรือ ๒ หรือ ๓ และเกณฑ์การให้คะแนน ทั้งนี้ เป็นผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เหตุผล : ๑. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)”

๒. เพื่อชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี จากการบูรณาการการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่ใช้งบประมาณหรือรูปแบบที่ไม่ต้องใช้งบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)”

๓. เพื่อกำกับและติดตามการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จังหวัดนนทบุรี และแนวทางการปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)”

๔. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕

มาตรา ๗ การบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ ต้องเป็นไปตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อความผาสุกของประชาชนในพื้นที่ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสอดคล้องกับหลักการ

(๒) การบริหารงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาภูมิภาค และเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค

มาตรา ๙ ให้มีคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ เรียกโดยย่อว่า “ก.น.บ.”

มาตรา ๑๓ ในจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.จ.”

มาตรา ๑๔ ก.บ.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๗) กำกับ ให้คำแนะนำ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาจังหวัดและแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัด เพื่อรายงานให้ ก.น.บ. ทราบ

๕. เพื่อให้มีการติดตามประเมินผลโครงการ ภายใต้ประเด็นพัฒนาจังหวัดในภาพรวม เพื่อแสดงให้เห็นถึงผลการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเกิดประสิทธิผลตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	น้ำหนัก (A)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลดำเนินการ	งบประมาณ (ระบุวงเงินงบประมาณตามแหล่งงบประมาณ)				ค่าคะแนนที่ได้ (B)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก AxB/๓๐
		๑	๒	๓	๔	๕		งบจังหวัด	งบ Function	อื่นๆ (ระบุแหล่งงบประมาณ +วงเงิน)	ไม่ใช้งบประมาณ		
๑.๑												
๑.๒												
รวม	๓๐						ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก						

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน : ๑ หมายถึง ได้เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ / ๒ หมายถึง ได้รับการอนุมัติโครงการแล้ว / ๓ หมายถึง การดำเนินการเป็นไปตามแผน / ๔ หมายถึง มีการติดตามผลการดำเนินงาน และ ๕ หมายถึง มีการรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

๒. เกณฑ์การวัดรายบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับข้าราชการพลเรือนสามัญในการพิจารณาโครงการ/กิจกรรม และภารกิจที่ได้รับมอบหมายและเกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑	๒	๓	๔	๕

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นางสาวนันทญา หงษ์รัตน์ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด)

โทร. ๐๘ ๕๔๘๔ ๒๕๕๘

๒. ชื่อ-นามสกุล นายธนาธร พรหมเมือง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ) โทร. ๐๘ ๙๘๙๒ ๖๕๑๖

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย : ๑. สนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสตามประกาศจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒. ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส คือ การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรภายในส่วนราชการ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ การยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง การใฝ่รู้ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด

เหตุผล : ๑. เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้มีคุณธรรม มีความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ ตามประกาศจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรการด้านคุณธรรมจริยธรรมภายในหน่วยงาน รวมถึงเสริมสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพตามประมวลจริยธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตในภาครัฐ

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	หน่วยงานจัดประชุมชี้แจงหรือถอดบทเรียนมาตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงาน ตามประกาศจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้บุคลากรในสังกัดทราบ
๒	หน่วยงานนำมาตรการดังกล่าวมาปรับใช้ภายในหน่วยงาน และเผยแพร่มาตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานทางเว็บไซต์
๓	หน่วยงานเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น การจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมในหน่วย มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นในกรณี que พบเห็นการกระทำผิด หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ
๔	๔.๑ หน่วยงานมีการติดตามสอดส่องและประเมินผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส เช่น การจัดเก็บสถิติบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและชุมชน กิจกรรมด้านจิตอาสา ด้านศาสนา และด้านวัฒนธรรม ประเพณี หรือสถิติการทำความผิดภายในหน่วยงาน (จำนวนคนและจำนวนครั้ง) ๔.๒ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร (หน่วยงานจัดโครงการได้ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก)

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๕	รายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสทั้งภายในและภายนอกองค์กร (อาทิ ประกาศนียบัตร รางวัลเชิดชูเกียรติ) รางวัลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสที่หน่วยงานได้รับ เป็นต้น

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นายวิวัฒน์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

๒. ชื่อ-นามสกุล นางสาวณิณี นรสิงห์ (พนักงานทรัพยากรบุคคล) โทร. ๐๖ ๔๗๕๖ ๑๖๔๙

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย : ๑. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) หมายถึง การศึกษาเรียนรู้ด้วยเรื่องราวและเนื้อหา เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการเรียนรู้ด้วยตนเองให้ข้าราชการในสังกัดทุกระดับ และเพิ่มช่องทางการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีความรวดเร็ว ท้วถึง และมีความต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผ่านช่องทางการเรียนรู้ทางระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๒. พิจารณาจากผลสำเร็จของการเข้าเรียนรู้ทางระบบการพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จำนวน ๒ หลักสูตร ประกอบด้วย

๒.๑ หลักสูตรทักษะดิจิทัล ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้เลือก ๑ ใน ๔ หลักสูตรดิจิทัล ดังนี้ ๑) ระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog) อาทิ แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline) (สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล : TDGA) ๒) Digital Organization อาทิ เครื่องมือการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล (ก.พ.) การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล) ๓) Data Analytics ๔) Digital Government Transformation

๒.๒ หลักสูตรวิชาทั่วไป ได้แก่ หลักสูตรที่มีเนื้อหาวิชาสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะตรงกับตำแหน่ง

๓. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นหน้าที่ของผู้เรียนที่ต้องศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์เงื่อนไขการผ่านหลักสูตรนั้น ระยะเวลาที่ต้องศึกษาให้ครบเต็มจำนวนเวลาที่กำหนด และเงื่อนไขการผ่านแบบทดสอบ

๔. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยให้บุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

๕. การคำนวณระดับคะแนนพิจารณาจากจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้ จะพิจารณาผลสำเร็จจากประกาศนียบัตรการผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเป็นหลักฐานประกอบการผลการประเมินฯ

เหตุผล : ๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทักษะที่ตรงกับตำแหน่งและเป็นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญให้บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นทิศทางเดียวกัน โดยบุคลากรภาครัฐมีส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบราชการจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนารอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ พร้อมทั้งได้จัดทำคู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง โดยในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายในการให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ควรมีระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม โดยพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัล และความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นการดำเนินงานของหน่วยงานด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและความโปร่งใส และให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จังหวัดนนทบุรีได้มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรีที่ครอบคลุมด้านการวางแผนและสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การสนับสนุนสวัสดิการ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย การอบรมและการพัฒนา และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งนโยบายด้านการอบรมและการพัฒนา เป็นนโยบายสำคัญที่จังหวัดนนทบุรีอยู่ระหว่างการขับเคลื่อนด้วยจัดทำแผนการฝึกอบรม (Training Needs) ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้รับระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๒	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้รับระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๓	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้รับระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๔	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้รับระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๕	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้รับระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน

๒. เกณฑ์การวัดรายบุคคล

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	สมัครเรียนจำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรทักษะดิจิทัล ๑ หลักสูตร และ หลักสูตรวิชาทั่วไปตามความเหมาะสมของภารกิจหน้าที่ที่สนใจ ๑ หลักสูตร
๒	เรียนไม่ครบทั้ง ๒ หลักสูตร
๓	เรียนครบทั้ง ๒ หลักสูตร แต่ยังไม่ได้อสอบ หรือสอบไม่ผ่านทั้ง ๒ หลักสูตรตามเกณฑ์ที่กำหนด
๔	เรียนครบทั้ง ๒ หลักสูตร แต่สอบผ่าน ๑ หลักสูตร
๕	เรียนครบทั้ง ๒ หลักสูตร และสอบผ่านทั้ง ๒ หลักสูตร ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชีวิต)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นายวิวัฒน์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

๒. ชื่อ-นามสกุล นายรังสรรค์ ลีมกิจประเสริฐ (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ) โทร. ๐๖ ๑๗๕๖ ๕๑๕๙

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

คำอธิบาย : ๑. พิจารณาจากความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน และคู่มือการปฏิบัติงานของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี

๒. พิจารณาจากภารกิจของส่วนราชการ โดยถ้าส่วนราชการที่มีภารกิจในการให้บริการประชาชน ผู้มาติดต่อกับส่วนราชการให้แสดงคู่มือการให้บริการประชาชน แต่สำหรับหน่วยงานที่ไม่มีภารกิจในการให้บริการ ให้แสดงคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ

๓. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยการแสดงคู่มือฯ ต้องเป็นการดำเนินงานภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ส่วนราชการละ ๑ คู่มือ โดยคู่มือบริการประชาชน หรือคู่มือการปฏิบัติงานต้องเป็นคู่มือใหม่เท่านั้น

เหตุผล : ๑. เพื่อให้ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นไปตามเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และยกระดับการให้บริการประชาชนของส่วนราชการให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น และบังเกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด หรือการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยการถอดบทเรียนการปฏิบัติงาน และการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและถูกต้องต่อไป

๒. เพื่อให้การให้บริการประชาชนของจังหวัดนนทบุรีเป็นไปตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ (กฎหมายกลาง ที่จะกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาต) โดยประชาชนสามารถขอรับใบอนุญาต ขออนุมัติ ขอดจดทะเบียน ขอขึ้นทะเบียน ขอแจ้ง ขอจดทะเบียน ขออาชญาบัตร ขอการรับรอง ขอความเห็นชอบ ขอความเห็น ขอให้พิจารณาขออุทธรณ์ ร้องทุกข์ หรือร้องเรียน ขอให้ดำเนินการ ขอรับเงิน ขอรับสวัสดิการ และขอรับบริการอื่นใด จากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะมีสถานะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่หน่วยงานกำหนด

๓. เพื่อให้การให้บริการประชาชนของจังหวัดนนทบุรีเป็นไปตามการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการ กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ มีการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงผลผลิต กระบวนการ และการบริการ มีการลดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยี มาใช้เพื่อให้มีขีดสมรรถนะสูงขึ้น บูรณาการกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทั้งนี้ กระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการจะเป็นการออกแบบกระบวนการทำงานให้มีการเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบ (End-to-end process design) เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณค่าแก่ประชาชน ดังนั้น กระบวนการทำงานดังกล่าวจะต้องมีการถอดบทเรียนและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงานที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart) ที่ชัดเจน

๔. เพื่อให้การให้บริการประชาชนของจังหวัดนนทบุรีมีมาตรฐานทางคุณธรรมและความโปร่งใส ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ในเรื่องการให้บริการ ซึ่งหมายถึง การให้บริการตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจตามกฎหมายของหน่วยงาน และการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

กรณีที่ ๑ ส่วนราชการที่มีภารกิจให้บริการประชาชน ให้แสดงคู่มือการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อกับส่วนราชการ

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อกำหนดภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน ที่นำมาจัดทำเป็นคู่มือฯ
๒	จัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ อาทิ แนวทางการขอรับใบอนุญาต ขออนุมัติ การพิจารณา ร้องทุกข์ หรือร้องเรียน เป็นต้น
๓	กำหนดแนวทางการเผยแพร่และการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคู่มือการให้บริการประชาชน
๔	สร้างการรับรู้กระบวนการภายในหน่วยงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือฯ ให้ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงบุคลากรภายในองค์กรให้สามารถบริการได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
๕	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคู่มือฯ ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน

กรณีที่ ๒ ส่วนราชการที่ไม่มีภารกิจให้บริการประชาชน ให้แสดงคู่มือการปฏิบัติงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อกำหนดภารกิจของหน่วยงานที่นำมาจัดทำเป็นคู่มือฯ
๒	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย (๑) ชื่องาน (๒) หน่วยงานรับผิดชอบ (๓) ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง (๔) ขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการ (๕) ระยะเวลา และ (๖) Flowchart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน โดยคู่มือการปฏิบัติงานต้องไม่ซ้ำกับคู่มือที่ผ่านมา หรือกรณีเป็นคู่มือชื่อเดิมต้องมีการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดการปฏิบัติงาน หรือมีนวัตกรรมเพิ่มเติมในการบวนการปฏิบัติงาน เช่น การแสดงจัดทำวันลาของบุคลากร กรณีของเดิมเป็นใบสรุปวันลาแบบกระดาษ ของใหม่เป็นสรุปวันลาผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
๓	กำหนดแนวทางการเผยแพร่และการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคู่มือการปฏิบัติงาน
๔	สร้างการรับรู้กระบวนการภายในหน่วยงาน เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือฯ ให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
๕	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคู่มือฯ ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงาน

๒. เกณฑ์การวัดรายบุคคล

การวัดผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้หัวหน้าส่วนราชการถ่ายทอดการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน หรือคู่มือการปฏิบัติงานสู่รายบุคคล โดยให้ใช้เกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับเกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

เกณฑ์การให้คะแนนภาพรวม :

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๑	๒	๓	๔	๕

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชีวิต)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

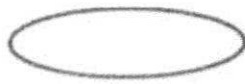
๑. ชื่อ-นามสกุล นายวิวัฒน์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

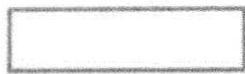
๒. ชื่อ-นามสกุล นางสาวกมลนัธ มกรภิรมย์ (พนักงานทรัพยากรบุคคล) โทร. ๐๙ ๓๗๓๑ ๒๒๑๑

คำอธิบายเพิ่มเติมที่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Flow Chart)

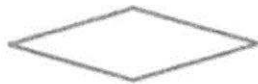
สัญลักษณ์ที่ใช้ใน Flow Chart



จุดเริ่มต้น / สิ้นสุดของกระบวนการ



กิจกรรมและการปฏิบัติงาน



การตัดสินใจ เช่น การตรวจสอบ การอนุมัติ



แสดงถึงทิศทาง หรือการเคลื่อนไหวของงาน



จุดเชื่อมต่อระหว่างขั้นตอน

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำข้อมูล “๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล”

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

คำอธิบาย : ๑. ฐานข้อมูล หมายถึง ชุดข้อมูลที่หน่วยงานได้มีการดำเนินการจัดเก็บตามภารกิจหน้าที่ของหน่วยงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

๒. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด

เหตุผล : ๑. เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดนนทบุรีมีข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ การแก้ไขปัญหาสำคัญในเชิงนโยบายและการทบทวนปรับปรุงยุทธศาสตร์ตลอดจนเกิดการสร้างนวัตกรรม การตัดสินใจของผู้บริหารทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน รวมถึงเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนระดับที่ ๒ และระดับที่ ๓ ด้านต่าง ๆ

๒. เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของจังหวัดนนทบุรีเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA 4.0 ตามแนวทางประกอบการพิจารณาการประเมินสถานะของตนเอง โดยในหมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศมากำหนดตัววัดที่สามารถใช้ติดตามงานทั้งในระดับปฏิบัติการ และระดับยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และเชิงรุก มีการใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา เรียนรู้อย่างมีเหตุผล และมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มีประสิทธิภาพและใช้งานได้ และเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล

๓. เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี สู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ การบริหารจัดการเมือง และการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ให้เป็นเมืองหลักที่รองรับการเติบโตอย่างยั่งยืน (Principal Main City for Sustainable Growth) บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และทันสมัย

๔. เพื่อวางรากฐานการจัดทำข้อมูลของจังหวัดนนทบุรีให้อยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลข้อมูล (Data governance) ซึ่งประกอบด้วย ๓ ส่วนหลัก คือ ๑. นโยบายการดูแลข้อมูล (Data Policy) ๒. กลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบดูแลจัดการข้อมูล (Data Governance Team) และ ๓. กระบวนการจัดการข้อมูล (Process) เพื่อเพิ่มศักยภาพในการนำข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๑	เข้าร่วมการประชุมชี้แจงและแนวทางการจัดทำฐานข้อมูล ตามตัวชี้วัด ๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล เพื่อสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมถึงนโยบายจังหวัด ๖ ดีสู่เมืองนำอยู่
๒	จัดประชุมภายในหน่วยงาน เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำฐานข้อมูลร่วมกัน ให้เป็นไปตามการจัดทำฐานข้อมูลในระดับคะแนนที่ ๑
๓	เข้าร่วมการประชุมจัดทำฐานข้อมูล และรายละเอียดชุดข้อมูล (Meta data) ของจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. ๒๕๖๗

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๔	หน่วยงานปรับปรุงฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน โดยให้รวบรวมจัดเก็บข้อมูลถึงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗
๕	จัดส่งไฟล์ฐานข้อมูลในสกุลไฟล์ (เช่น .xls หรือ .csv) ให้สำนักงานจังหวัดภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

๑. นายสมเกียรติ วงศ์ผลบุญ (ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผน สำนักงานสถิติจังหวัดนนทบุรี)
โทร. ๐๘ ๔๖๘๘ ๙๘๒๙
๒. นายวิทวัส ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี)
โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔
๓. นางสาวน้ำทิพย์ จันทราช (นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ สำนักงานสถิติจังหวัดนนทบุรี)
โทร. ๐๘ ๖๙๓๘ ๕๒๑๘
๔. นายรังสรรค์ ลีเมกิจประเสริฐ (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี)
โทร. ๐๖ ๑๗๕๖ ๕๑๕๙

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเป็นร้อยละ (ก)	น้ำหนัก (ข) รวม = ๑๐๐%	รวมคะแนน (ก x ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐%	
		รวม	

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ครบรอบการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

- ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :

(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :

(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี เป็นพยาน

ลงชื่อ :(พยาน)
(.....)

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : (ถ้ามี)

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง : (ถ้ามี)

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....
.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๔ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน และคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น



คำสั่งจังหวัดนพนบุรี

ที่ นพด๓๗ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนพนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนพนบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กรมการพัฒนชุมชน และจังหวัดนพนบุรีกำหนด อาศัยอำนาจตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ประกอบกับ ประกาศกรมการพัฒนชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนชุมชน และประกาศจังหวัดนพนบุรี ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนพนบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. พัฒนาการจังหวัดนพนบุรี | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๕. พัฒนาการอำเภอเมืองนพนบุรี | คณะกรรมการ |
| ๖. พัฒนาการอำเภอบางใหญ่ | คณะกรรมการ |
| ๗. นางปทุมมาศ ช่างกรุด | คณะกรรมการ |
| นักวิชาการพัฒนชุมชนชำนาญการ (ผู้ช่วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน) (ตัวแทนนักวิชาการ) | |
| ๘. นางสาวสุชาลี ทองดี | คณะกรรมการ |
| นักวิชาการพัฒนชุมชนชำนาญการ (ตัวแทนพัฒนากร) | |
| ๙. ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุน
การบริหารงานพัฒนชุมชน | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวยุวนา ฤกษ์เฉลิมพจน์ | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | |

/มีอำนาจหน้าที่...

มีอำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ และจังหวัดนนทบุรี ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายถอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจและจังหวัดนนทบุรี ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางระวีพรรณ แก้วเพียงเพ็ญ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี