



ที่ นบ ๐๐๑๙.๔/ว ๗/๑๑๙

ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี
ถนนรัตนาธิเบศร์ นบ ๑๑๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๔๓๘๙ จำนวน ๑ ชุด
ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗
๒. สำเนาหนังสือจังหวัดนนทบุรี ที่ นบ ๐๐๑๗.๕/ว ๖๗๕๐ จำนวน ๑ ชุด
ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๗
๓. สำเนาคำสั่งจังหวัดนนทบุรี ที่ ๕๔๙๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการพัฒนาชุมชน และจังหวัดนนทบุรี ได้แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้อง
กับหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน และจังหวัดนนทบุรีกำหนด จังหวัดนนทบุรี จึงมีคำสั่ง
แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงาน
พัฒนาชุมชนอำเภอ ดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และจังหวัดนนทบุรี
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ให้ข้าราชการ
ในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๒

๒. แจ้งผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๘ รับทราบคำสั่งดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางประภา ปานนิตยกุล)

พัฒนาการจังหวัด รักษาการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน

โทร/โทรสาร ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๐๔

(ยูวนา ฤกษ์เฉลิมพจน์ โทร. ๐๙-๔๗๙๕-๕๖๔๙)

“จังหวัดนนทบุรี เป็นเมืองน่าอยู่ (Livable City)”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี กลุ่มงานประสานและสนับสนุนฯ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๐๗๐๕

ที่ นบ ๐๐๑๙.๔/ ๑๓๖๖

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มงานในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี

ด้วยกรมการพัฒนารัฐบาล และจังหวัดนนทบุรี ได้แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กรมการพัฒนารัฐบาล และจังหวัดนนทบุรีกำหนด จังหวัดนนทบุรี จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล และจังหวัดนนทบุรี รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

๒. แจ้งผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รับทราบคำสั่งดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

(นางประภา ปานนิตยกุล)
พัฒนาการจังหวัดนนทบุรี



ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๕๓๘๙

กรมการพัฒนาชุมชน

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๗๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมการพัฒนาชุมชนได้แจ้งประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด จึงขอให้จังหวัดมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแจ้งประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสยาม ศิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๑๔

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔-๕

**แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)**

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ใช้สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยวัดผลสำเร็จจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันไว้ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินตั้งแต่ต้นรอบ

๒.๒ สมรรถนะหลัก สัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้านตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

๓.๑.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๑.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ จากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนาม ณ ปลายรอบการประเมินด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ต่อไป

๓.๓.๒ ๓. ปลายรอบการประเมิน

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

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) :ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงนามในแบบประเมิน ณ ปลายรอบการประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัด เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯผู้บังคับบัญชา ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ต่อไป

๓.๔ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด

๓.๔.๑ ๓. ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ บันทึกตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลฯกำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยพัฒนาการจังหวัดดำเนินการเลือกอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯเป็นผู้ประเมินในระบบ Online จากนั้น กองการเจ้าหน้าที่เสนออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯพิจารณา ลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อการอนุมัติลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว ให้พัฒนาการจังหวัดเสนอแบบประเมินฯ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ลงนามให้ความเห็นและข้อมูล ณ ต้นรอบการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลฯ ทั้งนี้ ไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบการประเมิน ให้กรมการพัฒนารัฐบาลฯ

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร

/ทั้งนี้ ให้...

ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ต่อไป

๓.๔.๒ ฃ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของพัฒนาการจังหวัด มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฃ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้พัฒนาการจังหวัดประเมินสมรรถนะหลักตนเองเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฃ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ฃ ปลายรอบการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ **ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘**

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งผลการประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้พิจารณาประเมินฯ ตามเขตพื้นที่การให้บริการของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ที่รับผิดชอบในเบื้องต้น และนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและลงนาม ฃ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอผลต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๕ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๓.๕.๑ ฃ ต้นรอบการประเมิน

ให้ข้าราชการทุกคนนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกัน หรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบข้อตกลง ฃ ต้นรอบการประเมิน

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๕.๒ ฃ ปลายรอบการประเมิน

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

/สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)...

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

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ลงนามแจ้งผลการประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ปลายรอบการประเมิน และดำเนินการบันทึกผลการปฏิบัติราชการ ให้ตรงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online (ยกเว้นข้าราชการที่อยู่ในช่วงทดลองปฏิบัติราชการไม่ต้องดำเนินการประเมินผลในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online) เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินฯ ให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนรวบรวมสรุปผลประเมินเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม/จังหวัดพิจารณาเห็นชอบและนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนต่อไป และให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน ทั้งนี้ สำหรับสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ในสังกัดส่วนกลาง ให้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเสนอรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่กำกับดูแลพิจารณาก่อนส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

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 ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ถึงกองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ณ ต้นรอบการประเมิน *** พัฒนาการจังหวัดไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบ การประเมิน ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๑.๕ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร</p> <p>๒. ปลายรอบการประเมิน</p> <p>๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และบันทึก ผลการดำเนินงาน ณ ปลายรอบการประเมิน ในระบบ Online แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ</p> <p>๒.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไปเปรียบเทียบกับ ค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน เพื่อให้ค่าคะแนน</p>	<p>ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด</p> <p>ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด</p> <p>ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘</p> <p>ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘</p>	<p>ผู้บริหาร, ผู้อำนวยการ สำนัก กอง หรือ เทียบเท่า, พัฒนาการ จังหวัด, ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน/ฝ่าย</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ</p> <p>ข้าราชการทุกคน</p> <p>ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ</p>

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p>๒.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี กรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๔ หน่วยการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและสรุปผลประเมินของข้าราชการในสังกัดเสนอ ต่อคณะทำงานพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัด</p>	<p>ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๕ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า ส่งสรุปงบหน้าผล การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>
<p>๒.๖ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดส่งผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดฯ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดของตำแหน่งอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน - ตัวชี้วัดรายทีมของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน <p>ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และ พัฒนาการจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดรายบุคคลของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน และพัฒนาการจังหวัด <p>* กรณีตัวชี้วัดของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน อาจปรับช่วง ระยะเวลารายงานผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่ สป.มท. กำหนด</p>	<p>ภายในวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘</p>	<p>หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ</p>
<p>๒.๘ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเสนอผลประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด แล้วส่งแบบสรุปผลประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด 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 กรมการพัฒนารัฐบาล เพื่อพิจารณาผลการประเมินของ รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า พัฒนาการจังหวัด และ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผลประเมินไปใช้ ในการเลื่อนเงินเดือน	ภายใน เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘	คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ

หมายเหตุ :

๑. หน่วยกรเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง และกลุ่มงานประสานและสนับสนุน
การบริหารงานพัฒนารัฐบาล ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด
๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนารัฐบาล 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 ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. ณ ต้นรอบการประเมิน

๑) ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกตัวชี้วัดและคำเป้าหมายผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online

๒) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้วให้ผู้รับการประเมินฯ ดำเนินการ ดังนี้

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

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

๒. ณ ปลายรอบการประเมิน

ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกค่าคะแนนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ และประเมินค่าสมรรถนะหลัก ๕ ด้านในเบื้องต้น (ผู้ตรวจราชการกรม ประเมินฯ ค่าสมรรถนะ ๕ ด้านของตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดตามเขตตรวจที่รับผิดชอบ ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online)

กรณี ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ให้เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วจัดส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณา ลงนาม ณ ปลายรอบการประเมิน



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ 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 ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น 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. ๒๕๖๔ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด 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 สำหรับข้าราชการที่อยู่ใน
ในบังคับบัญชา

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและ
ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาราชการแทน
พัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ
หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงิน
การเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้น
ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด
ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่ง
เลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น
หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรม และการมอบหมายให้ข้าราชการ
พลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือ
ฝ่ายหรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายใน
กรมการพัฒนาชุมชน

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...

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

กรมการพัฒนารัฐบาลอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมการพัฒนารัฐบาลจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเกิน	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 จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด 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 สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

(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 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

(๖.๑) อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๒) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๓) พัฒนาการจังหวัด สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ในสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด

(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 ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กรมการพัฒนารัฐบาลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลผู้รับผิดชอบงาน

/ด้านการบริหาร...

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน มอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไปทุกระดับในสังกัดส่วนกลาง เสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๑ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการสำนัก กอง ขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีกไม่น้อยกว่า ๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน ข้าราชการในสังกัด และให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนวยการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนัก ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ แต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุด รอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานไม่น้อยกว่า ๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด และนักวิชาการพัฒนาชุมชน อำเภอ (พัฒนากร) และให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนัก ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ แต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรมการพัฒนารัฐบาลอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายอรราชย์ สุ่มพันธ์รัตน์)
อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล



ที่ นบ ๐๐๑๗.๕/ว ๒๗๕๐

ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี
ถนนรัตนาธิเบศร์ นบ ๑๑๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดนนทบุรี ฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด
๒. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด จังหวัดนนทบุรีขอแจ้งประกาศ
จังหวัดนนทบุรี ฉบับลงวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗
ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานดำเนินการ
ให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน
และระดับปฏิบัติงาน สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗
ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกียรติศักดิ์ ตรงศิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๐๕ ต่อ ๑๔๑๒๓
โทรสาร. ๐ ๒๕๘๐ - ๐๗๕๒
(ผู้ประสาน : รังสรรค์ สัมกิจประเสริฐ โทร. ๐๖ ๑๗๕๖ ๕๑๕๙)

**กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)**

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑	แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญ ๑) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ๒) กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ภายในสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน ธันวาคม ๒๕๖๗ ✓
๒	การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ติดตาม และให้คำปรึกษา ๑) ผู้ประเมินถ่ายทอดดัชนีชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคลในหน่วยงาน ๒) ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) แล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน ธันวาคม ๒๕๖๗ ✓
๕	แนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ๑) สำนักงานจังหวัดนนทบุรีสำรวจจำนวนคนและเงินเดือนของข้าราชการในจังหวัดนนทบุรี ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ๒) สำนักงานจังหวัดนนทบุรี เสนอแนวทางการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงิน การเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ภายในสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน มีนาคม ๒๕๖๘ ✓
๖	ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลง ร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน ๒) สมรรถนะจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน)	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ - ๔ ของเดือน มีนาคม ๒๕๖๘ ✓
๗	แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี ๑) ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบประเมินผลฯ ๒) หน่วยงานรวบรวมส่งข้อมูลผลคะแนนการประเมินตามช่วงคะแนนประเมินให้ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี	ภายในสัปดาห์ที่ ๑ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๘ ✓
๘	เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ ๑) สำนักงานจังหวัดนนทบุรีรวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติราชการและผลการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของทุกหน่วยงานเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ๒) คณะกรรมการกลั่นกรองฯ เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรม ของผลการประเมินในภาพรวมต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี	ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๘ ✓

ลำดับ ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๘	ขอความเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการกัลนกรอง	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๘
๙	แจ้งผลการดำเนินการตามข้อ ๘ ๑) เสนอผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือนต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี ๒) ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อน เงินเดือน ๓) ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ๔) แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นรายบุคคล	ภายในสัปดาห์ที่ ๔ ของเดือน เมษายน ๒๕๖๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดนนทบุรี
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๕๒



ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

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. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

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 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่หน่วยงานกำหนดเพิ่มเติม หน่วยงานอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

/ทั้งนี้...

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 และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ โดยให้เก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๗ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยกรนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในช่วงเริ่มรอบการประเมิน จังหวัดนนทบุรีจะออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบโดยทั่วกัน

(๒) ให้ผู้ประเมินดำเนินการถ่ายถอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงาน ลงสู่ระดับบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมเหมาะสมกับลักษณะงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี (ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน) สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) (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 ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลตามคุณลักษณะงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

/(๕) ในการประเมิน...

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินนี้ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรีก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

ข้อ ๙ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แต่ละหน่วยงานอาจดำเนินการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายเกียรติศักดิ์ ตรงศิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

แนบท้ายประกาศจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี
(ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน)

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก (%)	เกณฑ์การให้คะแนน					หน่วยงาน จัดเก็บ ข้อมูล
		๑	๒	๓	๔	๕	
๑. ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดนนทบุรี	๓๐	๑	๒	๓	๔	๕	กยศ. สนจ.นบ.
๒. ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จากระบบ New GFMS (ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)	๒๐	ร้อยละ ๓๗	ร้อยละ ๔๓	ร้อยละ ๔๙	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๑	กอก. สนจ.นบ.
๓. ร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	๒๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	กทบ. สนจ.นบ.
๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	กทบ. สนจ.นบ.
๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำข้อมูล "๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล"	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	สนง.สถิติ + กทบ. สนจ.นบ.
รวมน้ำหนัก	๑๐๐						

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดนนทบุรี

น้ำหนัก : ร้อยละ ๓๐

คำอธิบาย : ๑. พิจารณาจากความสำเร็จของการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดนนทบุรี

๒. ส่วนราชการปฏิบัติราชการตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดนนทบุรี ที่ได้รับอนุมัติและดำเนินการ ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ รวมทั้งงบประมาณอื่นๆ ที่สอดคล้องกับแผนฯ ดังกล่าว

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

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดนนทบุรี ตามข้อ ๑ หรือ ๒ ให้พิจารณาผลการปฏิบัติราชการตามภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย

๔. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้เป็นข้อตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการกับข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดพิจารณาโครงการ/กิจกรรม/ภารกิจ ตามข้อ ๑ หรือ ๒ และเกณฑ์การให้คะแนน ทั้งนี้ เป็นผลการดำเนินงาน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

เหตุผล : ๑. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดนนทบุรี

๒. เพื่อชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี จากการบูรณาการการทำงานร่วมกันของภาคส่วนต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่ใช้งบประมาณหรือรูปแบบที่ไม่ต้องใช้งบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดนนทบุรี

๓. เพื่อกำกับและติดตามการพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จังหวัดนนทบุรี (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดนนทบุรี

๔. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕

มาตรา ๗ การบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ ต้องเป็นไปตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อความผาสุกของประชาชนในพื้นที่ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยสอดคล้องกับหลักการ

(๒) การบริหารงานให้เป็นไปตามแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค

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

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

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/๑๐๐
		๑	๒	๓	๔	๕		งบจังหวัด	งบ Function	อื่นๆ (ระบุแหล่งงบประมาณ +วงเงิน)	ไม่ใช้งบประมาณ		
๑.๑												
๑.๒												
รวม	๑๐๐						ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก						

คำอธิบายเกณฑ์การให้คะแนน : ๑ หมายถึง ได้อนุมัติโครงการแล้ว / ๒ หมายถึง การดำเนินการเป็นไปตามแผน / ๓ หมายถึง ผลการเบิกจ่ายร้อยละ ๕๐ / ๔ หมายถึง ผลการเบิกจ่ายร้อยละ ๘๐ และ ๕ หมายถึง ผลการเบิกจ่ายร้อยละ ๑๐๐

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 นางสาวจุฑาภรณ์ สุภัทรพาหิรผล (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ)

โทร. ๐๘ ๙๖๗๔ ๗๔๕๖

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จากระบบ New GFMS (ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

คำอธิบาย : ๑. การใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หมายถึง การเบิกจ่ายเงินงบประมาณและการก่อหนี้ผูกพัน (ใบสั่งซื้อสั่งจ้าง (PO)) จากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS) ทั้งงบประมาณของจังหวัดนนทบุรีและกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล (Area) และงบประมาณของหน่วยงาน (Function)

๒. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยให้พิจารณาภารกิจที่ได้รับมอบหมายและการใช้จ่ายงบประมาณตามภารกิจนั้นมาเป็นฐานในการคำนวณผลการใช้จ่ายงบประมาณ และผลการปฏิบัติราชการ

๓. การพิจารณาผลความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะใช้อัตราการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของหน่วยงานเป็นตัวชี้วัดความสามารถในการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ทั้งนี้ ไม่รวมแผนงานบุคลากรภาครัฐ และงบประมาณที่สำนักงบประมาณจัดสรรเพิ่มเติมระหว่างปีงบประมาณ โดยจะใช้ข้อมูลการเบิกจ่ายและการก่อหนี้ผูกพัน (ใบสั่งซื้อสั่งจ้าง (PO)) จากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (New GFMS) ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ซึ่งสามารถตรวจสอบข้อมูลได้จากสำนักงานคลังจังหวัดนนทบุรี

๔. การให้คะแนนจะพิจารณาตามความสามารถในการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของหน่วยงาน ทั้งนี้ หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปี จะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ

๕. เป้าหมายการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๗

รายการ	ไตรมาสที่ ๑ (ร้อยละ)	ไตรมาสที่ ๒ (ร้อยละ)	ไตรมาสที่ ๓ (ร้อยละ)	ไตรมาสที่ ๔ (ร้อยละ)
	ใช้จ่าย	ใช้จ่าย	ใช้จ่าย	ใช้จ่าย
รายจ่ายประจำ	๓๖	๕๘	๘๑	๑๐๐
รายจ่ายลงทุน	๓๙	๖๖	๗๗	๑๐๐
รวม	๓๗	๖๑	๘๐	๑๐๐

๖. กำหนดเป้าหมายวัดความสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในภาพรวม โดยกำหนดเป้าหมาย ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ อยู่ที่ร้อยละ ๑๐๐

๗. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญไม่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณให้พิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการในภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย

เหตุผล : ๑. เพื่อให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการใช้จ่ายงบประมาณของจังหวัดนนทบุรีให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี และ/หรือ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม ตามแต่กรณี

๒. เพื่อให้เป็นไปตามมาตรการด้านการงบประมาณในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี แผนกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล และแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ที่มีพื้นที่ดำเนินการในจังหวัดนนทบุรี

สูตรการคำนวณ

๑. สูตรการคำนวณของหน่วยงาน

ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของหน่วยงาน ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	X ๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของหน่วยงาน	

เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
มีผลการใช้จ่าย งบประมาณร้อยละ ๓๗	มีผลการใช้จ่าย งบประมาณร้อยละ ๔๓	มีผลการใช้จ่าย งบประมาณร้อยละ ๔๙	มีผลการใช้จ่าย งบประมาณร้อยละ ๕๕	มีผลการใช้จ่าย งบประมาณร้อยละ ๖๑

๒. สูตรการคำนวณรายบุคคล

ผลการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในแผนงาน/โครงการที่ได้รับมอบหมาย ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	X ๑๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในแผนงาน/โครงการที่ได้รับมอบหมาย	

เกณฑ์การวัดรายบุคคล

การวัดผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้หัวหน้าส่วนราชการถ่ายทอดแผนงาน/โครงการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายสู่รายบุคคล โดยให้ใช้เกณฑ์การวัดให้สอดคล้องกับเกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

กลุ่มงานอำนวยการ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นายชวรัตน์ วัฒนภูษิต โปธิ์กัณฑ์ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการ) โทร. ๐๙ ๕๙๕๕ ๕๐๕๕

๒. ชื่อ-นามสกุล นางสาวจิรภิญญา กาวิน (นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ) โทร. ๐๙ ๖๖๙๗ ๔๐๘๖

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญในการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

น้ำหนัก : ร้อยละ ๒๐

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

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

๒.๑ หลักสูตรทักษะดิจิทัล

(๑) หลักสูตรทักษะดิจิทัล ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ 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 ทั้งนี้ ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนหลักสูตรที่มีความใกล้เคียงกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรทั้ง ๔ หลักสูตรได้ ดังนี้

- ระบบบัญชีข้อมูล (Data Catalog): เพื่อให้ทราบว่า หน่วยงานใดผลิตข้อมูลอะไร ข้อมูลนั้นพร้อมใช้ หรือไม่ อย่างไร เป็นการแบ่งปันข้อมูลภาครัฐ ใช้ประโยชน์ข้อมูลภาครัฐร่วมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถค้นหาข้อมูลภาครัฐได้ที่แหล่งเดียว (ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

- Digital Organization: เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล คุณลักษณะขององค์กรดิจิทัล รวมถึงเครื่องมือในการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล

- Data Analytics: เพื่อสรุปข้อมูลที่มีอยู่ในเชิงลึก อันเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

- Digital Government Transformation: เพื่อปรับรูปแบบกระบวนการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างนวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้การปฏิบัติอันนำไปการเป็นองค์กรดิจิทัล

(๒) กรณีข้าราชการ เรียนหลักสูตรตามข้อ ๒.๑ (๑) ครบทั้ง ๔ หลักสูตรแล้ว สามารถเรียนหลักสูตรดิจิทัลอื่น ๆ ได้

(๓) กรณีข้าราชการผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่ ๕ (๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล) ให้เลือกเรียนหลักสูตรตามที่ตัวชี้วัดที่ ๕ (๑ หน่วยงาน ๑ ฐานข้อมูล) กำหนด

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 ๒๕๖๘

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ทั้งนี้ จะพิจารณาผลสำเร็จจากประกาศนียบัตรการผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเป็นหลักฐานประกอบผลการประเมินฯ

เหตุผล : ๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรีให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเพิ่มองค์ความรู้และทักษะที่ตรงกับตำแหน่งและเป็นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนากรอบคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการของประชาชน

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 โดยพัฒนาบุคลากรที่ให้มีทักษะด้านดิจิทัล และความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

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) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๒	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๓	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๔	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน ๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๕ ของจำนวนข้าราชการในหน่วยงาน
๕	มีข้าราชการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) และได้ระดับคะแนน 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 (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นายวิหวัศ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

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

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

น้ำหนัก : ร้อยละ ๑๕

คำอธิบาย : ๑. พิจารณาจากความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการให้บริการประชาชน และคู่มือการปฏิบัติงานของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี

๒. พิจารณาจากภารกิจของส่วนราชการ โดยถ้าส่วนราชการที่มีภารกิจในการให้บริการประชาชน ผู้มาติดต่อกับส่วนราชการให้แสดงคู่มือการให้บริการประชาชน สำหรับหน่วยงานที่ไม่มีภารกิจในการให้บริการ ให้แสดงคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ

๓. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคล เพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด โดยการแสดงคู่มือฯ ต้องเป็นการดำเนินงานภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ 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 (กฎหมายกลางที่จะกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาต) โดยประชาชนสามารถขอรับใบอนุญาต ขออนุมัติ ขอจดทะเบียน ขอขึ้นทะเบียน ขอแจ้ง ขอจดทะเบียน ขออาชญาบัตร ขอการรับรอง ขอความเห็นชอบ ขอความเห็น ขอให้พิจารณาขออุทธรณ์ ร้องทุกข์ หรือร้องเรียน ขอให้ดำเนินการ ขอรับเงิน ขอรับสวัสดิการ และขอรับบริการอื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะมีสถานะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ที่หน่วยงานกำหนด

๓. เพื่อให้การให้บริการประชาชนของจังหวัดนนทบุรีเป็นไปตามการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีการบริหารจัดการกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ 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 แนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน

เกณฑ์การให้คะแนน :

๑. เกณฑ์การวัดรายหน่วยงาน

กรณีที่ ๑ ส่วนราชการที่มีการกิจการให้บริการประชาชน 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 ส่วนราชการที่ไม่มีกิจการให้บริการประชาชน 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 (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี

๑. ชื่อ-นามสกุล นายวิฑูรย์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

๒. ชื่อ-นามสกุล นางสาวกมลนันทน์ 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. หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคลเพื่อเชื่อมโยงระดับความสำเร็จดังกล่าวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด

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 ทันเวลา และเชิงรุก มีการใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา เรียนรู้อย่างมีเหตุผล และมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มีประสิทธิภาพและใช้งานได้ และเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาบุคลากรที่ให้มีทักษะด้านดิจิทัล

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	มอบหมายผู้รับผิดชอบอย่างน้อย ๒ ท่าน ให้มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการกำกับ ดูแล และตรวจสอบจัดทำรายการข้อมูล (Data Set) คำอธิบายข้อมูล (Metadata) ไฟล์ทรัพยากรข้อมูล (Resource) ตามภารกิจให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานรัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) สามารถแลกเปลี่ยนกับหน่วยงานอื่นได้ มีความถูกต้อง สมบูรณ์ น่าเชื่อถือ และเป็นปัจจุบัน พร้อมจัดทำและเผยแพร่สารสนเทศ Data Visualization โดยมีต้องร้องขอ และสนับสนุนการดำเนินงานธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance)

ระดับคะแนน	รายละเอียด
๒	บุคลากรที่รับมอบหมายตามข้อ ๑ เพิ่มทักษะด้านการจัดการข้อมูลหรือการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างน้อยท่านละ ๑ หลักสูตร อาทิเช่น ศึกษาจากหลักสูตร TDGA E-LEARNING หมวด Data Utilization and Sharing หรือ OCSC Learning Portal หมวดทักษะดิจิทัล เป็นต้น
๓	หน่วยงานต้องพิจารณาจัดทำรายการข้อมูล (Dataset) ตามหน้าที่ ภารกิจ หรือนโยบาย เช่น ข้อมูลเชิงสถิติการให้บริการ ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการนำไปวางแผน ยุทธศาสตร์ การนำไปใช้ในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น ข้อมูลสถิติ ข้อมูลโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น
๔	จัดทำเมทาดาทารายการข้อมูลของหน่วยงาน (Metadata) คำอธิบายข้อมูลส่วนหลัก (Mandatory Metadata) แต่ละรายการข้อมูล ประกอบด้วย คำอธิบายข้อมูลหรือเมทาดาทาจำนวน ๑๔ รายการ สอดคล้องตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐในรูปแบบข้อมูลดิจิทัลต่อสาธารณะที่ สพร. กำหนด
๕	จัดทำไฟล์ทรัพยากรข้อมูล (Resource) ขึ้นอยู่กับประเภทข้อมูล (File type) จำแนก ๕ ประเภท ได้แก่ ข้อมูลระเบียบ ข้อมูลสถิติ ข้อมูลสารสนเทศเชิงพื้นที่ ข้อมูลหลากหลายประเภท และข้อมูลอื่น ของแต่ละรายการข้อมูล ที่ว่าด้วยคุณลักษณะของชุดข้อมูลที่เป็น Machine Readable มีการปรับปรุงมิติคุณภาพข้อมูลให้สอดคล้องกับมาตรฐานรัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพข้อมูลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.๒๕๖๒ ทั้งนี้ การดำเนินงานตามข้อ ๑ - ๕ ต้องผ่านมติการเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการ

ดาวน์โหลด: ไฟล์เอกสารข้อ 3 และข้อ 4 ที่ <https://qr.cd.org/7Cew>

หมายเหตุ: ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม

๑. https://gdhelppage.gdcatalog.go.th/p00_03_000.html

๒. <https://www.youtube.com/watch?v=hxT97ZgmaUg&list=TLPQMjUxMDIwMjSN5gt1Zu46rA&index=1>

๓. <https://nonthaburi.gdcatalog.go.th/category02/66tour>

ผู้ประสานงาน (เกี่ยวกับตัวชี้วัด)

๑. นายสมเกียรติ วงศ์ผลบุญ (ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการสถิติและวางแผน สำนักงานสถิติจังหวัดนนทบุรี)

โทร. ๐๘ ๔๖๘๘ ๘๘๒๙

๒. นายวิฑูรย์ ศรีขวัญ (ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนนทบุรี)

โทร. ๐๘ ๙๒๐๓ ๔๑๙๔

๓. นางสาวน้ำทิพย์ จันทราช (นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ สำนักงานสถิติจังหวัดนนทบุรี)

โทร. ๐๘ ๖๙๓๘ ๕๒๑๘

๔. นายรังสรรค์ ลิ้มกิจประเสริฐ (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานจังหวัดนนทบุรี)

โทร. ๐๖ ๑๗๕๖ ๕๑๕๙



คำสั่งจังหวัดฉะเชิงเทรา
ที่ ๕๔๙๙ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่สำนักงาน ก.พ. กรมการพัฒนาชุมชน และจังหวัดฉะเชิงเทรา กำหนด อาศัยอำนาจตามความในหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖
ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ลงวันที่
๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ และคำสั่งจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ ๔๙๔๙/๒๕๖๗ เรื่อง มอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา
หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา นายอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาล ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการ
จังหวัดฉะเชิงเทรา ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ผนวก ค จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลง
การปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑. พัฒนาการจังหวัดฉะเชิงเทรา | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมการพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการ |
| ๕. พัฒนาการอำเภอบางบัวทอง | คณะกรรมการ |
| ๖. พัฒนาการอำเภอปากเกร็ด | คณะกรรมการ |
| ๗. นางปวีร์ณรัชต์ ผ่องคณะ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ (ตัวแทนนักวิชาการ) | คณะกรรมการ |
| ๘. นางศรัณรัตน์ เจริญสมบัติ
นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ (ตัวแทนพัฒนากร) | คณะกรรมการ |
| ๙. เจ้าหน้าที่กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน
ผู้รับผิดชอบงานจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุน
การบริหารงานพัฒนาชุมชน | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวยุวนา ฤกษ์เฉลิมพจน์
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ) | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/มีอำนาจหน้าที่...

มีอำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมการพัฒนาชุมชน และจังหวัดนนทบุรี ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชนและจังหวัดนนทบุรี ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางประภา ปานนิตยกุล)
พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี