



ประกาศจังหวัดสระบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสระบุรี รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖

ด้วย ก.พ. ได้มีมติให้จังหวัดถือปฏิบัติในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ปรากฏในหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖

อาศัยความตามข้อ ๙ (๑) ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าว จึงประกาศขั้นตอนดำเนินการหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสระบุรี เพื่อปฏิบัติ ดังนี้

**๑. ขั้นตอนดำเนินการ**

๑.๑ จัดทำข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมินตามแบบที่กำหนด

๑.๒ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่จัดทำข้อตกลงไว้และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมินตามแบบที่กำหนด

**๑.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน**

(๑) วิเคราะห์งานเพื่อจำแนกงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ

(๒) จัดประเภทของงานที่ปฏิบัติเพื่อให้เห็นภาพว่าบุคคลนั้นปฏิบัติงานประเภท

๑) งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๒) งานประจำตามโครงสร้างภารกิจของส่วนราชการ

๓) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ/งานที่เป็นความคิดริเริ่มใหม่

(๓) จัดลำดับความสำคัญของงาน/กิจกรรมทั้งหมดที่บุคคลคนนั้นปฏิบัติ

ในแต่ละประเภท ( ทั้งนี้ หากงานทั้งหมดเป็นงานประเภทเดียวกัน ก็ให้จัดลำดับจากงานทั้งหมดนั้น ) จะได้

**“บัญชีการทำงานรายบุคคล”**

(๔) ผู้ประเมิน(ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกัน

จัดทำข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามแบบที่กำหนดโดยเลือกงาน/กิจกรรมจาก “บัญชีการทำงานรายบุคคล”

จำนวนกิจกรรมที่จะทำเป็นข้อตกลงให้ส่วนราชการกำหนดตามความเหมาะสม หรือตามที่กรมต้นสังกัดกำหนด

แล้วร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของงาน/กิจกรรม บันทึกไว้ตามแบบที่กำหนดและให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินลงนามไว้เป็นหลักฐานร่วมกัน ณ ต้นรอบการประเมิน

(๕) ส่วนราชการรวบรวม “บัญชีการทำงานรายบุคคล” และสำเนาแบบข้อตกลงในข้อ ๑.๒.๑ (๔) ไว้ที่งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

(๖) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชารับรองที่ผลการปฏิบัติงานลงในแบบข้อ ๑.๒.๑ (๔) ซึ่งได้มีการตกลงกันไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

### ๑.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

(๑) ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินสมรรถนะตามแบบที่กำหนด โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนดอย่างน้อย ๕ เรื่อง หรือสมรรถนะอื่นตามที่ส่วนราชการจะกำหนดเพิ่มเติม

(๒) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบ ข้อ ๑.๒.๒ (๑) แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

### ๑.๓ การจัดทำสรุปผลการประเมิน

๑.๓.๑ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาสรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน (ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ) ลงในแบบสรุปผลการประเมิน (แบบที่ ก.พ.กำหนด ตามหนังสือ สำนักงน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒)

กรณีที่ส่วนราชการจะใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็น อย่างอื่นก็ให้กระทำได้ แต่ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบที่ ก.พ. กำหนดและต้องสอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน

๑.๓.๒ ให้ส่วนราชการรวบรวมผลการประเมินประกอบด้วย(๑)แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน(๒) แบบประเมินสมรรถนะ และ(๓) แบบสรุปผลการประเมินไว้ที่งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

### ๒. หลักเกณฑ์

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสระบุรี สำหรับข้าราชการทุกประเภทตำแหน่งให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๒.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

๒.๑.๓ องค์ประกอบอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม...

ส่วนราชการสามารถกำหนดสัดส่วนในแต่ละองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการ แต่ผลสัมฤทธิ์ของงานต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

สำหรับข้าราชการอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

### ๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒.๒.๒ การกำหนด งาน/กิจกรรม พิจารณาจากประเภท และความสำคัญของงาน/กิจกรรมที่จัดลำดับไว้ หรือกำหนดจากการเห็นพ้องต้องกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน โดยให้คำนึงถึงงาน/กิจกรรมของราชการ ที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงานอย่างแท้จริงเป็นลำดับต้น ทั้งนี้ต้องพิจารณาเลือกจาก “บัญชีการทำงานรายบุคคล” และหากเป็นตำแหน่งในระดับและลักษณะงานเดียวกัน หรือเทียบเคียงในระดับเดียวกันได้ ควรกำหนดลักษณะตัวชี้วัดของงาน/กิจกรรมและค่าเป้าหมายที่ประเมินให้เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อความเป็นธรรมในการประเมิน

๒.๒.๓ การกำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของงาน/กิจกรรมจากข้อ ๒.๒.๒ ควรกำหนดเป้าหมายในเรื่องความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความพึงพอใจของผู้รับบริการ หากเป็นงานที่มีลักษณะของการให้บริการ

๒.๒.๔ การกำหนด ค่าน้ำหนัก ของการประเมิน ควรสอดคล้องกับจำนวนของงานที่ปฏิบัติในแต่ละประเภท หรือตามความสำคัญของงาน/กิจกรรม ที่ผู้ตกลงเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อรวมค่าน้ำหนักของงาน/กิจกรรมที่นำมาประเมินทั้งหมดจะเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

## ๒.๓ การประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

๒.๓.๑ พฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนดอย่างน้อย ๕ ด้าน ได้แก่

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. บริการที่ดี
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๕. การทำงานเป็นทีม
- ๖.สมรรถนะอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม...

๒.๓.๒ การประเมินสมรรถนะต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การสังเกตพฤติกรรม การบันทึก และประเมินโดยจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอตลอดช่วงเวลาการประเมิน และมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ส่วนระดับของสมรรถนะหลักที่ข้าราชการต้องมี ให้ยึดถือตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่ปรากฏในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

ทั้งนี้ ให้กำหนดค่าน้ำหนักเฉพาะสมรรถนะหลัก “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ เพื่อให้การปฏิบัติงานประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีความเป็นรูปธรรมและเคร่งครัดในการปฏิบัติ

๒.๓.๓ การกำหนดค่าน้ำหนักของรายการสมรรถนะที่ประเมิน ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการในการพิจารณากำหนดตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ หากเป็นตำแหน่งในระดับและลักษณะงานเดียวกัน หรือเทียบเคียงในระดับเดียวกันได้ ควรกำหนดค่าน้ำหนักของรายการสมรรถนะที่ประเมินให้เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อความเป็นธรรมในการประเมิน

๒.๔ การกำหนดช่วงคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับให้เป็นดุลพินิจที่ส่วนราชการจะกำหนดภายใต้กรอบของหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด หรือตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด และได้รับความเห็นชอบร่วมกันจากข้าราชการภายในของส่วนราชการ

๒.๕ ข้าราชการที่มีผลการประเมินในส่วนที่ไม่ถึงร้อยละ ๖๐ ให้ส่วนราชการกำหนดแผนการพัฒนาบุคคลสำหรับบุคคลผู้นั้นตามความเหมาะสมต่อไป

### ๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติอื่น

#### ๓.๑ วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ถูกประเมินกับผู้ประเมิน(ผู้บังคับบัญชา)

#### ๓.๒ วิธีการประเมินสมรรถนะ

ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนดวิธีการประเมินได้เองตามความเหมาะสมหรืออาจพิจารณาจาก ๒ วิธี ต่อไปนี้

- (๑) การประเมินโดยใช้บุคคลคนเดียวเป็นผู้ประเมิน
- (๒) การประเมินโดยใช้ผู้ประเมินหลายคน

#### ๓.๓ แบบที่ใช้ให้เป็นไปตามแบบของสำนักงาน ก.พ. หรือตามแบบที่ส่วนราชการต้นสังกัด

กำหนด

๓.๔ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการข้าราชการภายในส่วนราชการของตน เพื่อพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานและ

เป็นธรรม แล้วสรุปผลและนำเสนอต่อคณะกรรมการกั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัดต่อไป

๓.๕ ระหว่างรอบการประเมินผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จ และมีการบันทึกผลงาน พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ด้วย ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรายงานผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ หรืออาจขอคำแนะนำขอปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตามเหมาะสม และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน หากมีงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำหรืองานที่เป็นความคิดริเริ่มใหม่เพิ่มเติมระหว่างรอบการประเมิน สามารถจัดทำรายละเอียดเพิ่มเติมในบันทึกข้อตกลงที่จัดทำไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินโดยปรับเพิ่มตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในภาพรวมได้ แต่ห้ามตัดตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ณ ต้นรอบการประเมินออก

๓.๖ ส่วนราชการที่ต้องปฏิบัติตามประกาศจังหวัดฉบับนี้ ได้แก่ ส่วนราชการประจำจังหวัด โรงพยาบาลสระบุรี โรงพยาบาลพระพุทธบาท และส่วนราชการประจำอำเภอ

๓.๗ ข้อปฏิบัติอื่นใดให้เป็นตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.

(๑) ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๒) ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๓) ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

(๔) หรือที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด หรือที่ ก.พ.จะกำหนดเพิ่มเติมมา

๓.๘ ให้ทุกส่วนราชการปฏิบัติในรอบการประเมิน รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ( ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ ) เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือสั่งการเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



( นายถาวร พรหมมีชัย )  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี