

ที่ นน ๐๐๑๗.๕/ว ๘๐

ศาลากลางจังหวัดน่าน
ถนนน่าน – พะเยา นน ๕๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค ทุกส่วนราชการ

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนเงินเดือน นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนดไว้ จังหวัดจึงได้มีประกาศเรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้ ในการนี้ ขอให้ทุกส่วนราชการได้แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบและถือปฏิบัติด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร.๐-๕๔๗๑-๖๓๙๗/มท. ๒๑๑๖๐



ประกาศจังหวัดน่าน
เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงกำหนดขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน ดังนี้

หลักของการประเมินอยู่บนพื้นฐานของหลักการว่า ผู้ถูกประเมินต้องมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเป้าหมายในการประเมิน และต้องทำข้อตกลงร่วมกับผู้ประเมิน

๑. <u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๑.๑ วิเคราะห์งานเพื่อจำแนกงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ

๑.๑.๒ จัดประเภทของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เห็นภาพว่าบุคคลนั้น ปฏิบัติงานประเภทใดบ้าง

(๑) งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด

(๒) งานประจำตามโครงสร้างภารกิจของหน่วยงาน

(๓) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ/งานที่เป็นความคิดริเริ่มใหม่

๑.๑.๓ จัดลำดับความสำคัญของงาน/กิจกรรมทั้งหมด ที่บุคคลนั้นปฏิบัติในแต่ละประเภท (ทั้งนี้ หากงานทั้งหมดเป็นงานประเภทเดียวกัน ก็ให้จัดลำดับจากงานทั้งหมดนั้น) จะได้ **"บัญชีการทำงานรายบุคคล"**

๑.๑.๔ ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยเลือกงาน/กิจกรรมจาก "บัญชีการทำงานรายบุคคล" จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ งาน/กิจกรรม แล้วร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของงาน/กิจกรรม

๑.๑.๕ หน่วยงานจัดส่ง "บัญชีการทำงานรายบุคคล" และสำเนาแบบฟอร์มข้อตกลงในข้อ ๑.๑.๔ ส่งให้สำนักงานจังหวัดน่าน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

๑.๑.๖ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกผลการปฏิบัติงานลงในแบบฟอร์มในข้อ ๑.๑.๔ ซึ่งได้มีการตกลงกันไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

๑.๒ การประเมินสมรรถนะ

๑.๒.๑ ผู้ประเมิน(ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน(ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินสมรรถนะตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

/๑.๒.๒ เมื่อครบรอบ...

๑.๒.๒ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้บันทึกผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบฟอร์มในข้อ ๑.๒.๑ แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

๑.๓ การสรุปผลการประเมิน

๑.๓.๑ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาสรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน ลงในแบบสรุปผลการประเมิน (แบบที่ ก.พ. กำหนด และจังหวัดน่านได้เพิ่มเติม)

๑.๓.๒ ให้หน่วยงานจัดส่งผลการประเมิน ประกอบด้วย (๑) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (๒) แบบประเมินสมรรถนะ และ (๓) แบบสรุปผลการประเมิน ให้สำนักงานจังหวัดน่าน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

๒. <u>หลักเกณฑ์</u>

๒.๑ กำหนดสัดส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : สมรรถนะ คือ ร้อยละ ๗๐:๓๐ สำหรับข้าราชการทุกระดับ และร้อยละ ๕๐:๕๐ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๒.๑ การกำหนด <u>งาน/กิจกรรม</u> พิจารณาจากประเภท และความสำคัญของงาน/กิจกรรมที่จัดลำดับไว้ หรือกำหนดจากการเห็นพ้องต้องกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน <u>โดยให้คำนึงถึงงาน/กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน่วยงานอย่างแท้จริง เป็นลำดับต้น</u> ทั้งนี้ต้องเป็นการพิจารณาเลือกจาก “บัญชีทำงานรายบุคคล”

๒.๒.๒ การกำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของงาน/กิจกรรมจากข้อ ๒.๒.๑ ควรกำหนดเป้าหมายในเรื่อง (๑) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ (๒) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หากเป็นงานที่มีลักษณะของการบริการ

๒.๒.๓ การกำหนด ค่าน้ำหนัก ของการประเมิน ควรสอดคล้องกับจำนวนของงานที่ปฏิบัติในแต่ละประเภท หรือตามความสำคัญของงาน/กิจกรรม ที่ผู้ตกลงเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อรวมค่าน้ำหนักของงาน/กิจกรรมที่นำมาประเมินทั้งหมดจะเท่ากับ ๑๐๐%.

๒.๓ การประเมินสมรรถนะ : ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้ประเมินเฉพาะสมรรถนะหลักของจังหวัดน่าน ตามที่ ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

๒.๔ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมิน ให้เป็นไปตามที่จังหวัดน่านกำหนด

๒.๕ ผู้ที่มีผลการประเมินในส่วนที่ไม่ถึงร้อยละ ๕๐ จังหวัดน่านอาจกำหนดแผนการพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคคลผู้นั้นตามความเหมาะสมต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน