

Handwritten mark



กลุ่มงานบริหารบุคคล
 เลขที่รับ 289
 วันที่ ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๔
 เวลา 11.48

ภาพงานบุคลากรจังหวัดน่าน
 เลขที่รับ 1720
 วันที่ 29 ม.ค. 2564
 10.23

ที่ นน ๐๐๑๗.๕/๑๔๕๔

ศาลากลางจังหวัดน่าน
ถนนน่าน - พะเยา นน ๕๕๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

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 ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนเงินเดือน นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่ ก.พ. กำหนดไว้ จังหวัดจึงได้มีประกาศเรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้
ในการนี้ ขอให้ทุกส่วนราชการได้แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบและถือปฏิบัติด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพันธ์ บุญหลวง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

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

๒๙ ม.ค. ๒๕๖๔



ประกาศจังหวัดน่าน

เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

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

หลักของการประเมินอยู่บนพื้นฐานของหลักการว่า ผู้ถูกประเมินต้องมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเป้าหมายในการประเมิน และต้องทำข้อตกลงร่วมกับ ผู้ประเมิน

๑. ขั้นตอนดำเนินการ

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๑.๑ วิเคราะห์งานเพื่อจำแนกงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ

๑.๑.๒ จัดประเภทของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เห็นภาพว่าบุคคลนั้น ปฏิบัติงานประเภทใดบ้าง

(๑) งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด

(๒) งานประจำตามโครงสร้างภารกิจของหน่วยงาน

(๓) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ/งานที่เป็น

ความคิดริเริ่มใหม่

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 ให้บันทึกผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบฟอร์มใน
ข้อ ๑.๒.๑ แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

๑.๓ การสรุปผลการประเมิน

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

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

๒. หลักเกณฑ์

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

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๒.๑ การกำหนด งาน/กิจกรรม พิจารณาจากประเภท และความสำคัญของงาน/
กิจกรรมที่จัดลำดับไว้ หรือกำหนดจากการเห็นพ้องต้องกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน โดยให้คำนึงถึงงาน/กิจกรรมที่
จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน่วยงานอย่างแท้จริง เป็นลำดับต้น ทั้งนี้ต้องเป็นการพิจารณาเลือกจาก
“บัญชีทำงานรายบุคคล”

๒.๒.๒ การกำหนด ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของงาน/กิจกรรมจากข้อ ๒.๒.๑ ควร
กำหนดเป้าหมายในเรื่อง (๑) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ (๒) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หากเป็น
งานที่มีลักษณะของการบริการ

๒.๒.๓ การกำหนด ค่าน้ำหนัก ของการประเมิน ควรสอดคล้องกับจำนวนของงานที่
ปฏิบัติในแต่ละประเภท หรือตามความสำคัญของงาน/กิจกรรม ที่ผู้ตกลงเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อรวมค่าน้ำหนักของ
งาน/กิจกรรมที่นำมาประเมินทั้งหมดจะเท่ากับ ๑๐๐%.

๒.๓ การประเมินสมรรถนะ : ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้ประเมินเฉพาะสมรรถนะหลัก
ของจังหวัดน่าน ตามที่ ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

๒.๔ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมิน ให้เป็นไปตามที่จังหวัดน่านกำหนด

๒.๕ ผู้ที่มีผลการประเมินในส่วนที่ไม่ถึงร้อยละ ๕๐ จังหวัดน่านอาจกำหนดแผนการพัฒนา
รายบุคคลสำหรับบุคคลผู้นั้นตามความเหมาะสมต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนิพันธ์ บุญหลวง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน