



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯฯ ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

ตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 3 ธันวาคม 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำราษการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคเชียงใหม่นี้ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของส้านักงาน ก.พ. ซึ่งให้แก่สำราษการพลเรือนประจำตัวดังนี้

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินกอย่างคําประภูมิ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีลักษณะแบบเรียงต่อกัน 70 และ 30 ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรับราชการประจำ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนและแนวโน้มของแต่ละอย่างที่ proportion ร้อยละ 50

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประทับใจ หรือความคุ้มค่าของทรัพยากรีบมีเงิน ทึ้งนี้ จ้ามวนเด็ชบุรีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้กู้ประมาณ 4 - 7 ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายอย่างดังนี้
ชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนทั้งทั้ง 3 ข้อ ก 5 คะแนนโดยผู้ประเมินตามข้อ 2 เป็นผู้ประเมิน

พอดีกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การเข้าร่วมเป็นความถูกต้องตามธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม โดยใช้วิธีการประเมินแบบไม่น้อยก้าว 90 องศา เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ (ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน)

สำหรับข้ออื่นๆ ให้เป็นไปตามประกาศฉบับเดิม ณ วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ ทุกประการ

ประกาศ ณ วันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2553

(นายอ่องรพนธ์ พิราบี๊ท)
ผู้อำนวยการจังหวัด ชลบุรี



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

โดยที่หนังสือสำคัญ ก.พ. ที่ นร. 1012/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการและตัวกรรมาหรือจังหวัดປະເທດลักษณะเท่าที่จะวิธีการประเมินการปฏิบัติงานให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วถ้วน ท่อนเริ่มรอนการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอนการประเมิน

ดังนี้
จังหวัดเชียงใหม่ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดูแลตำแหน่งประจำวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งปะทะทั่วไปทุกระดับ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ตาม ประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรบทุกการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(1) ผู้อำนวยการจังหวัด สำหรับข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

(2) หัวหน้าหน่วยงาน สำหรับข้าราชการที่ดูแลในสังคันบัญชา ยกเว้นข้าราชการประจำวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

(3) ผู้มีอำนาจบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจบัญชาตาม (1) หรือ (2) และแต่ละกรณี

การมอบหมายตาม (3) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในการที่เป็นการประเมิน ผู้ได้รับมอบหมายให้ไว้ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้อำนวยการจังหวัดที่ดูแลหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ เนื่องด้วยเหตุกรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจบัญชาที่ประเมิน

ข้อ 3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ด้านนี้ในการประเมินปีงบประมาณ 2 รอบ คือ ปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 ธันวาคม

รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน

**ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินส่องของคัดประกอบ ให้ได้ผลสัมฤทธิ์
ของงาน และพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีเกณฑ์ส่วนคะแนนร้อยละ 70 และ 10
ตามลำดับ**

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ งวดใช้ราชการที่อยู่ระหว่างทดสอบฯ ไปแล้ว
หน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ที่ ระหว่างรอบการประเมิน ให้ใช้ประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
ร้อยละ 50

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงานที่มีความหลากหลาย หรือลดลง
ตามเวลาที่กำหนด หรือความประทัยดี หรือความคุ้มค่าของทรัพยากรถึงเป็นต้น ทั้งนี้ จํานวนตัวบุคคลจะลดลง
สัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนที่ ดัง 3 ข้อ 5 คะแนน โดยผู้ประเมิน
ตามข้อ 2 เป็นผู้ประเมิน

พุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักที่ กพ. ก.หนน. ให้ได้ 70%
มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การเพิ่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ภารกิจล้มเหลวในความผูกติดของข้อมูลและ
จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ ข้อหัวเดียวใช้เชิงใหม่/ก้าวหน้าเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการประเมิน
แบบ 360 องศา (มีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน ให้เก็บ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ
ผู้รับบริการ ทั้งนี้ให้เขียนอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน และภารกิจเฉพาะต้องไม่เกินห้าคน)

**ข้อ 5 ในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งกๆ คะแนนผลการประเมินเป็น 5 งวดต้น ต่อไป
คิดเป็น คือ ภาค ดี พอไซ แล้วต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่อสุทธิของรายบุคคลใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60**

**ข้อ 6 การประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงาน ด้วยวิธีรวมชั้นเชิงและ
หลักฐานและเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ข้อหัวเดียวใช้เชิงใหม่ก้าวหน้า (แบบที่เข้าประเมิน
แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินสมรรถนะ และแบบรูปภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)**

**ข้อ 7 ให้ส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับแบบสุ่มพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและ
ข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประจำตัวข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม และส่งตัวแบบให้กับ
กองการเข้าหน้าที่ที่หน่วยงานตัวสังกัด เพื่อจัดเก็บไว้ในแฟ้มประจำตัวข้าราชการหรือจัดเก็บไว้ในรูปแบบอื่นที่
เหมาะสม**

ข้อ 8 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ จะใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการเงิน และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัล庸ไช และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ 9 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ รีบันตอนการดำเนินการดังนี้

(1) จังหวัดเชียงใหม่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาค ก่อตัวเริ่มรอบการประเมินหรือไม่ ทางเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วถ้น

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเข้าพบกัน ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดคัดชั้นเชื้อตัวหรือหลักฐาน ปัจจุบันที่ความสำเร็จของงานอย่างเป็นไปตามและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(3) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ได้กำหนดไว้ นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีของงาน และพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ของการประเมินตามที่ได้กำหนดไว้ แล้วรายงานผลการประเมิน

(5) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประชุมรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการดี ในระดับดีเด่น และดีมากในที่ปรึกษาให้ทราบโดยทั่วถ้น เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชู และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งยืน

(6) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 (2) โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติของราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการครรภ์ดังข้อ 8 นำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว แต่กรณี

ข้อ 10 เพื่อให้เกลิก桑สนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

ประกาศ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

๓ ม.ค. ๒๕๕๒
(นายยุพพันธุ์ ใจมันตี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่