



ประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตามนัยของ มาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวมยิ่งขึ้น จึงให้ยกเลิกประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้น และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตามนัยของมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่

(๑) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำหรับรองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้ตรวจราชการกรม ผู้เชี่ยวชาญ (ขึ้นตรงอธิบดี) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า และท้องถิ่นจังหวัด

(๒) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า สำหรับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ขึ้นตรงผู้อำนวยการสำนัก) และข้าราชการในสังกัดสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า

(๓) หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม สำหรับหัวหน้าสำนักงานผู้ตรวจราชการกรมและข้าราชการในสังกัดสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม

(๔) ท้องถิ่นจังหวัด สำหรับข้าราชการในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด/สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) ทั้งนี้ การมอบหมายดังกล่าว ให้ทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณี 

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของท้องถิ่นจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว สำหรับกรณีที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

- ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
- รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
 - รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

- ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากผลสำเร็จของงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งควรประกอบด้วยปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะอื่นๆ ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

- ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะนำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

- ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

- ข้อ ๗ ให้กองการเจ้าหน้าที่ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

ให้สำนัก/กองหรือเทียบเท่าในส่วนกลางจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และส่งต้นฉบับให้กับ กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม และส่งสำเนาแบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดให้ กองการเจ้าหน้าที่ไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

ข้อ ๘ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ว่าด้วยกรณนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กำหนดวิธีการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะประกาศแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) กรณีหน่วยงาน และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด กำหนดให้ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดของหน่วยงานหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในหน่วยงานหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นจังหวัด เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน และเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วม จากข้าราชการในสังกัด รวมทั้งทำให้การดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากระดับหน่วยงานหรือ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดลงสู่ระดับบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัด ให้เป็นไปตามแนวทางที่กรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒ และผู้รับ การประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนด ตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับกรณีผู้มี อำนาจหน้าที่ประเมินซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน(ผู้อำนวยการสำนัก/กองหรือเทียบเท่า และหัวหน้า สำนักงานผู้ตรวจราชการ) หรือท้องถิ่นจังหวัด ให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดของ หน่วยงานหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด มาประกอบการพิจารณากำหนดข้อตกลงร่วมกัน ข้างต้นด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ซึ่งกำหนดให้ใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รายบุคคล (ตัวชี้วัดรายบุคคล) จำนวน ๔ วิธี ประกอบด้วย

วิธีที่ ๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (เป็นวิธีที่ใช้เป็นหลัก)

วิธีที่ ๒ การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ

วิธีที่ ๓ การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน

วิธีที่ ๔ การพิจารณาจากประเด็นที่ต้องปรับปรุง

(๔) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน โดยนำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการในด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๕) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ กรณีการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน (ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน) ให้นำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองตัวชี้วัดมาประกอบการพิจารณาดังกล่าวด้วย

(๖) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในสำนัก/กองหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๗) เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดมีความสอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และเพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงกำหนดแนวทางในการเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

(๗.๑) กรณีผลการประเมินของผู้รับการประเมินตามข้อ ๒ (๑) ให้กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งของผู้รับการประเมิน (ถ้ามี) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๗.๒) กรณีผลการประเมินของผู้รับการประเมินตามข้อ ๒ (๒) และ ๒ (๓) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒ (๒) หรือ ๒ (๓) แล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดหน่วยงานของตนให้กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๗.๓) กรณีผลการประเมินของผู้รับการประเมินตาม ๒ (๔) ให้เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดกำหนด

(๘) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๐ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการในสังกัด
ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายแก่นเพชร ช่วงรังษี)
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น