



ฝ่ายอำนวยการ

วันที่ 8 พ.ย. 2566

เลขรับที่ 944

เวลา 14.45 น.

บันทึกข้อความ

ศูนย์สารสนเทศฯ

วันที่ 8 พ.ย. 2566

เลขรับที่ 2073 ก2

เวลา 11.33

ส่วนราชการ กรมการพัฒนชุมชน กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๕๑

ที่ มท ๐๔๐๒๗/ว ๔๔/๖๕

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนชุมชน

เรียน รองอธิบดีกรมการพัฒนชุมชน และหัวหน้าหน่วยงานในสังกัด พช.

ตามหนังสือกรมการพัฒนชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งประกาศกรมการพัฒนชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม จึงขอให้แจ้งประกาศกรมการพัฒนชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)

อธิบดีกรมการพัฒนชุมชน

เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



Change for Good

กรมการพัฒนชุมชน กระทรวงมหาดไทย

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชนได้แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ฝ่ายอำนวยการ พิจารณาแล้วเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ข้าราชการใน ศสท. ทราบประกาศฯ และแนวทางการประเมินผลฯ รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

๒. มอบทุกกลุ่มงานและฝ่ายอำนวยการบันทึกรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบ Online ภายใน ๓ สัปดาห์หลังจากกรมการพัฒนาชุมชนแจ้งตัวชี้วัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวกัญธิชา ปัสวาส)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เห็นชอบ



(นายชัยวัฒน์ คีรีสวัสดิ์)

นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศเพื่อการพัฒนาชุมชน

- ขราช
- แจ้งเวียน จนท. อมก. เพื่อทราบ และศึกษาแนวทางการประเมินผลฯ พร้อมทั้งบันทึกการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบ ภายในระยะเวลาที่กำหนด



(นางสาวกัญธิชา ปัสวาส)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๒๔ พ.ย. ๒๕๖๖

ทราบ วนพ 14 พ.ย. 66

ทราบ วนพ 14 พ.ย. 66

ทราบ วนพ 14 พ.ย. 66

ได้รับเรื่องแล้ว

ก.ประสานแผนฯ.....
ก.เผยแพร่และใช้ประโยชน์ฯ.....
ก.วิเคราะห์ข้อมูลฯ.....
ก.บริหารการจัดเก็บข้อมูลฯ.....
ก.พัฒนาระบบเทคโนโลยีฯ.....
ฝ่ายอำนวยการ.....

**แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)**

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ใช้สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศกรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยวัดผลสำเร็จจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันไว้ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินตั้งแต่ต้นรอบ

๒.๒ สมรรถนะหลัก สัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล

๓.๑.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล ตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลพิจารณาตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้ อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล ต่อไป

๓.๑.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ จากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล ต่อไป

/๓.๒ ตำแหน่ง...

๓.๒ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน

๓.๒.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๒.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) :ให้ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ โดยกองการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า

๓.๓.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วนำเสนอต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา ลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมิน กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online เรียบร้อยแล้วกองการเจ้าหน้าที่นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่อไป สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วนำเสนอต่อหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมิน

/ระหว่างรอบ...

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๓.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า มาบันทึกคะแนน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา พิจารณาลงนามในแบบประเมิน ณ ปลายรอบการประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ ทั้งนี้ กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online เรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่อไป

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดและเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งรวบรวมผลประเมินสมรรถนะจากการประเมินของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๔ ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด

๓.๔.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ บันทึกตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการของตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยพัฒนาการจังหวัดดำเนินการเลือกอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนเป็นผู้ประเมินในระบบ Online จากนั้น กองการเจ้าหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ เสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนาม ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อการอนุมัติลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้ว ให้พัฒนาการจังหวัดเสนอแบบประเมินฯ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ลงนามให้ความเห็นและข้อมูล ณ ต้นรอบการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ทั้งนี้ ไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบการประเมิน ให้กรมการพัฒนาชุมชน

/ระหว่างรอบ...

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมิน เสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ต่อไป

๓.๔.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของพัฒนาการจังหวัด มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) :ให้พัฒนาการจังหวัดประเมินสมรรถนะหลักตนเองเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน (ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบเป็นผู้พิจารณาประเมินสมรรถนะเบื้องต้น และกองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น เพื่อเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ณ ปลายรอบการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น เสร็จแล้วนำเสนอแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งผลการประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นที่เขตตรวจราชการที่รับผิดชอบซึ่งเป็นผู้พิจารณาประเมินสมรรถนะเบื้องต้น และนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่นพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น ต่อไป

๓.๕ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๓.๕.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ให้ข้าราชการทุกคนนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกัน หรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมิน

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

๓.๕.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน โดยนำผลดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริง มาบันทึกคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินสมรรถนะหลักของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ลงนามและแจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ณ ปลายรอบการประเมิน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนรวบรวมสรุปผลประเมิน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม/จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนต่อไป และให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน ทั้งนี้ สำหรับสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ในสังกัดส่วนกลาง (ยกเว้นกลุ่มตรวจสอบภายใน) ให้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเสนอรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนที่กำกับดูแลพิจารณา และส่งกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗

กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๑. ต้นรอบการประเมิน ๑.๑ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากผู้บังคับบัญชา สู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามลำดับชั้นบังคับบัญชา	ภายใน ๓ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด	ผู้บริหาร, ผู้อำนวยการ สำนัก กอง หรือ เทียบเท่า, พัฒนาการ จังหวัด, ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน/ฝ่าย
๑.๒ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับ ผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบ Online ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด	ภายใน ๓ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด	ข้าราชการทุกคน
๑.๓ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗	ข้าราชการทุกคน
๑.๔ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗	ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ
*** พัฒนาการจังหวัดไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบ การประเมิน ถึงกองการเจ้าหน้าที่		
๒. ปลายรอบการประเมิน ๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และบันทึก ผลการดำเนินงาน ณ ปลายรอบการประเมิน ในระบบ Online แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ	ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗	ข้าราชการทุกคน
๒.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไป เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบ การประเมินเพื่อให้ค่าคะแนน	ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗	ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี กรรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรรมการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่	ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน
๒.๔ หน่วยงานเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและสรุปผลประเมินของข้าราชการในสังกัดเสนอ ต่อคณะทำงานพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัด	ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน
๒.๖ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า ส่งสรุปงบหน้าผล การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่	ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๒.๗ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดส่งผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดฯ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้ - ตัวชี้วัดของตำแหน่งอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชน - ตัวชี้วัดรายทีมของตำแหน่งรองอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด - ตัวชี้วัดรายบุคคลของตำแหน่งรองอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชน และพัฒนาการจังหวัด * กรณีตัวชี้วัดของอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชน อาจปรับช่วง ระยะเวลารายงานผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่ สป.มท. กำหนด	ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗	หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ
๒.๘ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเสนอผลประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด แล้วส่งแบบ สรุปผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกรรมการพัฒนาชุมชน เพื่อรวบรวมแล้วนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ต่อไป	ตามที่สำนักงานจังหวัด กำหนด	ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒.๙ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อพิจารณาผลการประเมินของ รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม การพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า พัฒนาการจังหวัด และข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผล ประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ภายในเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๗	คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ

หมายเหตุ :

๑. หน่วยกรเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง และกลุ่มงานประสานและสนับสนุน
การบริหารงานพัฒนาชุมชน ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน กำหนด
โดยเคร่งครัด

**แนวทางประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน โดยวิธีการลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์**

ตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เป็นผู้ประเมินสำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินงาน ณ ต้นรอบการประเมิน จึงได้กำหนดวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. ณ ต้นรอบการประเมิน

๑) ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกตัวชี้วัดและคำเป้าหมายผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online

๒) กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ จากระบบประเมินฯ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

๓) เมื่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้วให้ผู้รับการประเมินฯ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน มอบหมายให้หน่วยการเจ้าหน้าที่จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

(๒) ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาลงนามให้ข้อมูล และความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วมอบหมายให้หน่วยการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายอำนวยการ) จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

๒. ณ ปลายรอบการประเมิน

ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกค่าคะแนนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ดำเนินการได้ และประเมินค่าสมรรถนะหลัก ๕ ด้านในเบื้องต้น (ผู้ตรวจราชการกรม ประเมินฯ ค่าสมรรถนะ ๕ ด้าน ของตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดตามเขตตรวจที่รับผิดชอบ ผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online)

กรณีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดให้เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วจัดส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนาม ณ ปลายรอบการประเมินด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการในภาพรวม จึงให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

(๒) รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

/(๕) พัฒนาการ...

(๕) พัฒนาการจังหวัด สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด
(๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำหรับข้าราชการที่อยู่ใน
ในบังคับบัญชา

(๗) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ
(๘) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา
(๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖)
(๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและ
ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาราชการแทน
พัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ
หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงิน
การเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้น
ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาค้นสังกัด
ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่ง
เลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น
หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรม และการมอบหมายให้ข้าราชการ
พลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือ
ฝ่ายหรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายใน
กรมการพัฒนาชุมชน

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้ออนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ในรอบการประเมินที่ ๑
(๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายน ในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)
ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้าย
เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไป
คำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม
แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการหรือหน่วยงานใหม่ซึ่งเป็นผู้
มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

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

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่
ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน
คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ
ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

/พฤติกรรม...

พฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

กรมการพัฒนารัฐบาลอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมการพัฒนารัฐบาลจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และกรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

ข้อ ๗ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัดที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่หรือสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนารัฐบาลจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กรมการพัฒนารัฐบาลจะประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่

(๖.๑) อธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล ผู้ตรวจราชการกรม พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๒) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๓) พัฒนาการจังหวัด สำหรับผู้อำนวยการกลุ่มงาน และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ในสำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด

(๖.๔) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ

(๖.๕) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖.๖) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒ (๑) (๒) (๓)

(๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๓) หรือ (๕) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ก่อนนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาล หรือผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กรมการพัฒนารัฐบาลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐบาล ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐบาลผู้รับผิดชอบงาน

/ด้านการบริหาร...

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน มอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ และ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไปทุกระดับในสังกัดส่วนกลาง เสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๑ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการสำนัก กอง ขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีกไม่น้อยกว่า ๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน ข้าราชการในสังกัด และให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนวยการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนัก ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ แต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุด รอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานไม่น้อยกว่า ๔ คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการกลุ่มงาน พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด และนักวิชาการพัฒนาชุมชน อำเภอ (พัฒนากร) และให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนัก ของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของ แต่ละตำแหน่ง

//(๓) พิจารณา...

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอรรถวิชช์ สุเมธทรัพย์)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน