



ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๑๗๙๒

กรมการพัฒนาชุมชน

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา  
๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคารรัฐประศาสนภักดี  
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กทม. ๑๐๒๑๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๒๒ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง กรมการพัฒนาชุมชนได้แจ้งประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด จึงขอให้จังหวัดมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแจ้งประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสยาม ศิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

กองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและบำเหน็จความชอบ

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๙๐

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๑๔



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๑๙๐

ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๒๒๘

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

เรียน รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน และหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามหนังสือกรมการพัฒนาชุมชน ที่ มท ๐๔๐๒.๗/ว ๒๓ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรม สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด จึงขอให้แจ้งประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) รายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(นายศยาม ศิริมงคล)

อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน



แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

\*\*\*\*\*

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ใช้สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยวัดผลสำเร็จจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันไว้ระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินตั้งแต่ต้นรอบ

๒.๒ สมรรถนะหลัก สัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้านตามที่ ก.พ. กำหนด

๓. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

๓.๑.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

กองการเจ้าหน้าที่ นำตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

๓.๑.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) : กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบ มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online

สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) : ให้รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว กองการเจ้าหน้าที่รวบรวมผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนาม ณ ปลายรอบการประเมินด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

### ๓.๒ ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน

#### ๓.๒.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ก่อนเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนาม ณ ต้นรอบการประเมินด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เหมาะสม ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าว ถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

#### ๓.๒.๒ ณ ปลายรอบการประเมิน

**ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :**ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

**สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) :**ให้ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ประเมินสมรรถนะหลักตนเองในเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ณ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้วให้นำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ โดยกองการเจ้าหน้าที่รวบรวมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ และลงนาม ณ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

### ๓.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า

#### ๓.๓.๑ ณ ต้นรอบการประเมิน

ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า นำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนดมาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วนำเสนอต่อรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้บังคับบัญชา ลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมิน กรณีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายในซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบ Online เรียบร้อยแล้ว กองการเจ้าหน้าที่นำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามตามบัญชีรายชื่อผู้รับการประเมินฯ ณ ต้นรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่อไป สำหรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานผู้ตรวจราชการกรม เมื่อดำเนินการบันทึกแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วนำเสนอต่อหัวหน้าผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พิจารณาลงนามรับทราบข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมิน



ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงกองการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมินเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ ต่อไป

#### ๓.๔.๒ ฃ ปลายรอบการประเมิน

**ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :** ให้นำผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริงของพัฒนาการจังหวัด มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฃ ปลายรอบการประเมิน

**สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) :** ให้พัฒนาการจังหวัดประเมินสมรรถนะหลักตนเองเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฃ ปลายรอบการประเมิน

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้นำเสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ฃ ปลายรอบการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน เสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินถึงกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

ทั้งนี้ กองการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากหน่วยงานเจ้าภาพที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ เพื่อตรวจสอบยืนยันผลการดำเนินงานอีกครั้ง พร้อมทั้งผลการประเมินสมรรถนะของพัฒนาการจังหวัดจากผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นผู้พิจารณาประเมินฯ ตามเขตพื้นที่การให้บริการของคุณยศึกษาและพัฒนาชุมชน ที่รับผิดชอบในเบื้องต้น และนำเสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและลงนาม ฃ ปลายรอบการประเมิน ด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

### ๓.๕ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

#### ๓.๕.๑ ฃ ต้นรอบการประเมิน

ให้ข้าราชการทุกคนนำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ตกลงกันหรือได้รับการถ่ายทอดจากผู้บังคับบัญชา มาบันทึกในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online แล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามรับทราบข้อตกลง ฃ ต้นรอบการประเมิน

ระหว่างรอบการประเมิน หากการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อันเนื่องมาจากเหตุที่ไม่สามารถควบคุมได้ ให้ผู้รับการประเมินเสนอต่อผู้ประเมินเพื่อพิจารณาปรับระดับค่าเป้าหมายตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ให้กระบวนการดังกล่าวเสร็จสิ้นภายในรอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) เมื่อดำเนินการแล้วให้แนบหลักฐานการตกลงปรับระดับค่าเป้าหมายดังกล่าวถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่ พร้อมแบบประเมินฯ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ต่อไป

#### ๓.๕.๒ ฃ ปลายรอบการประเมิน

**ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) :** ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ทุกคน โดยนำผลดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ปฏิบัติได้จริง มาบันทึกค่าคะแนนในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ฃ ปลายรอบการประเมิน

/สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)...

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

เมื่อดำเนินการครบถ้วนทั้ง ๒ ส่วนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ลงนามแจ้งผลการประเมิน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ลงนามรับทราบผลประเมินในแบบประเมิน ปลายรอบการประเมิน และดำเนินการบันทึกผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ตรงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online (ยกเว้นข้าราชการที่อยู่ในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ หรือในรอบการประเมินอยู่ในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ ให้บันทึกผลการปฏิบัติราชการลงในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการในไฟล์ excel ไม่ต้องดำเนินการประเมินผลในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online เนื่องจากมีการประเมินในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๕๐ : สมรรถนะ ร้อยละ ๕๐ ) เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วนำส่งแบบประเมินฯ ให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนรวบรวมสรุปผลประเมิน เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับกรม/จังหวัด พิจารณาเห็นชอบและนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนต่อไป และให้ฝ่ายอำนวยการ/กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชนจัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคนไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบในภายหลัง ไม่น้อยกว่า ๒ รอบการประเมิน ทั้งนี้ สำหรับสำนัก กอง หรือเทียบเท่าในสังกัดส่วนกลาง ให้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเสนอรองอธิบดีกรมการพัฒนชุมชนที่กำกับดูแลพิจารณา ก่อนส่งถึง กอง การเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

**กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน  
รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)**

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<b>๑. ต้นรอบการประเมิน</b>		
๑.๑ ถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจากผู้บังคับบัญชา สู่ระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติตามลำดับชั้นบังคับบัญชา	ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด	ผู้บริหาร, ผู้อำนวยการ สำนัก กอง หรือ เทียบเท่า, พัฒนาการ จังหวัด, ผู้อำนวยการ กลุ่มงาน/ฝ่าย
๑.๒ บันทึกรายละเอียดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับ ผู้บังคับบัญชา ลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการระบบ Online ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด	ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด	ข้าราชการทุกคน
๑.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า ถึงกองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ณ ต้นรอบการประเมิน <b>*** พัฒนาการจังหวัดไม่ต้องส่งแบบประเมิน ณ ต้นรอบ การประเมิน ถึงกองการเจ้าหน้าที่</b>	ภายใน ๒ สัปดาห์ หลังจากกรมการพัฒนาชุมชน แจ้งตัวชี้วัด	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๑.๔ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด และงานอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้าราชการทุกคน
๑.๕ ติดตามผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ
<b>๒. ปลายรอบการประเมิน</b>		
๒.๑ สรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และบันทึก ผลการดำเนินงาน ณ ปลายรอบการประเมิน ในระบบ Online แล้วรายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบ	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ข้าราชการทุกคน
๒.๒ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online โดยนำผลการดำเนินงานที่ปฏิบัติได้จริงไป เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายที่ได้ทำข้อตกลงไว้ตั้งแต่ต้นรอบ การประเมินเพื่อให้ค่าคะแนน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ผู้บังคับบัญชา ทุกระดับ

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
<p>๒.๓ ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี กรรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๔ หน่วยการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและสรุปผลประเมินของข้าราชการในสังกัดเสนอ ต่อคณะทำงานพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการและ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัด</p>	<p>ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>
<p>๒.๕ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า ส่งสรุปงบหน้าผล การประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</p>
<p>๒.๖ สำนัก กอง หรือเทียบเท่า หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดส่งผลคะแนนการดำเนินงานตัวชี้วัดฯ ถึงกองการเจ้าหน้าที่ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัวชี้วัดของตำแหน่งอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชน</li> <li>- ตัวชี้วัดรายทีมของตำแหน่งรองอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชน</li> </ul> <p>ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า และพัฒนาการจังหวัด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตัวชี้วัดรายบุคคลของตำแหน่งรองอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชน และพัฒนาการจังหวัด</li> </ul> <p><b>* กรณีตัวชี้วัดของอธิบดีกรรมการพัฒนาชุมชน</b> อาจปรับช่วง ระยะเวลารายงานผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลาที่ สป.มท. กำหนด</p>	<p>ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘</p>	<p>หน่วยงานเจ้าภาพ ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดฯ</p>
<p>๒.๘ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเสนอผลประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัด แล้วส่งแบบสรุป ผลประเมิน การปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ถึงกรรมการพัฒนาชุมชน เพื่อรวบรวมแล้วนำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่น ๆ ต่อไป</p>	<p>ตามที่สำนักงานจังหวัด กำหนด</p>	<p>ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ประสานและสนับสนุน การบริหารงานพัฒนา ชุมชน</p>

กิจกรรม	ช่วงระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ที่เกี่ยวข้อง
๒.๙ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ เพื่อพิจารณาผลการประเมินของรองอธิบดีกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ ผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือเทียบเท่า พัฒนาการจังหวัด และข้าราชการสังกัดส่วนกลาง เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน	ภายใน เดือนตุลาคม ๒๕๖๘	คณะกรรมการ กลั่นกรองฯ

**หมายเหตุ :**

๑. หน่วยราชการเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ของสำนัก กอง และกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนารัฐวิสาหกิจ ของสำนักงานพัฒนารัฐวิสาหกิจจังหวัด

๒. ให้ปฏิบัติตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่กรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจ 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 ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน ดังนี้

**๑. ณ ต้นรอบการประเมิน**

๑) ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน บันทึกตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผ่านระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ Online

๒) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาลงนามด้วยลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์แล้วให้ผู้รับการประเมินฯ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน และผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน มอบหมายให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

(๒) ตำแหน่งพัฒนาการจังหวัด เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาอนุมัติข้อมูล และความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วมอบหมายให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายอำนาจการ) จัดเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ณ ปลายรอบการประเมิน ต่อไป

**๒. ณ ปลายรอบการประเมิน**

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

กรณีตำแหน่งพัฒนาการจังหวัดให้เสนอแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อลงนามให้ข้อมูลและความเห็นในแบบประเมิน ณ ปลายรอบ เพื่อประกอบการพิจารณาของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน แล้วจัดส่งถึงกองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรวบรวมเสนออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาอนุมัติ ณ ปลายรอบการประเมิน

\*\*\*\*\*



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 ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ชักข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น 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 ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินที่ 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 สำหรับข้าราชการที่อยู่  
ในบังคับบัญชา

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและ  
ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาการแทน  
พัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ  
หรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่าครึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงิน  
การเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้น  
ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ  
ตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่ง  
เลื่อนเงินเดือน

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

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ในรอบการประเมินที่ ๑  
(๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายน ในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๑ 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 ๓๑ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่  
ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน  
คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ  
ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนารัฐบาลกำหนด

กรมการพัฒนารัฐบาลอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ 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 และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด 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 ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม 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

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 แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 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 ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลง 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) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นายอรรชิต สัมพันธ์รัตน์)  
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน