



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน

ตามที่กรมการพัฒนาชุมชน ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นั้น

โดยเป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อาศัยอำนาจตามความในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน นี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

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 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

- (๑) อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับรองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน ผู้ตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชน พัฒนาการจังหวัด และหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน
- (๒) รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา

/(๓) ผู้อำนวยการ...

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) พัฒนาการจังหวัด สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

(๖) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย ในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) นายอำเภอ สำหรับพัฒนาการอำเภอ

(๘) พัฒนาการอำเภอ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๙) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินพัฒนาการจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน สำหรับการประเมินตำแหน่งรักษาราชการแทนพัฒนาการจังหวัด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดตามบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการ (จ. ๑๘) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานในส่วนราชการอื่น หรือต่างกรม และการมอบหมายให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานหรือฝ่ายหรือต่างอำเภอภายในจังหวัดเดียวกัน หรือปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอื่น หรือหน่วยงานอื่นภายในกรมการพัฒนาชุมชน

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญได้ออนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคมในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) หรือหลังวันที่ ๑ กันยายนในรอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการหรือหน่วยงานใหม่ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน กรมการพัฒนาชุมชนจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙
ดี	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙
พอใช้	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

ข้อ ๘ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการในสังกัด ในรูปแบบเอกสาร ไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ หรือรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง และสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด ที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กองการเจ้าหน้าที่หรือสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กรมการพัฒนาชุมชนแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย รองอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือ ตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง ที่อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนมอบหมาย ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ และหัวหน้ากลุ่มงานสรรหาและประเมินผล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสังกัดส่วนกลาง เสนอต่ออธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

สำหรับการพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๒ ให้สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนัก กอง ขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือตำแหน่งที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าผู้อำนวยการสำนัก กอง เป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีกไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงาน ข้าราชการในสังกัด และให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านอำนวยการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายถอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการพัฒนาชุมชน

ข้อ ๑๓ ให้จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนจังหวัดขึ้นมาหนึ่งคณะ โดยให้พัฒนาการจังหวัดเป็นหัวหน้าคณะทำงาน และมีคณะทำงานอีก ๖-๑๔ คน ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงาน

พัฒนาการอำเภอ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัดและพัฒนากร และให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัด และน้ำหนักของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ต้นรอบการประเมิน

(๒) พิจารณาความเป็นธรรมในการถ่ายทอดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาสู่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ โดยให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของกรมการพัฒนาชุมชน ภารกิจของหน่วยงาน และให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง

(๓) พิจารณาความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

ข้อ ๑๔ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร กรมการพัฒนาชุมชนอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายขวัญชัย วงศ์นิติกร)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

ด่วนที่สุด

คู่มือ

ที่ ลป ๐๐๑๙.๑/ว ๖๐๓๕

ศาลากลางจังหวัดลำปาง
กม. ๕ ถนนชริราษฎร์ดำเนิน
ตำบลพระบาท ลป ๕๒๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

อ้างถึง หนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป ๐๐๑๙.๑/ว ๖๐๓๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. ตารางสรุปจำนวนข้าราชการและวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง จำนวน ๑ ชุด
 ๒. แบบบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด
 ๓. ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดลำปาง ได้แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชน
จังหวัดลำปางทุกระดับตำแหน่ง จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ
Online ที่เว็บไซต์ www.cdd.go.th และในโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (PPIS) ให้แล้วเสร็จภายใน
วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน
สามัญสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
ขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ข้าราชการในสังกัดทุกตำแหน่ง บันทึกผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงตัวชี้วัดและ
ค่าเป้าหมายการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบ Online ที่เว็บไซต์ www.cdd.go.th หัวข้อ
“แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมการพัฒนาชุมชน” และในโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากร
บุคคล (PPIS) ของจังหวัด <http://๒๐๓.๒๑.๔๒.๕๔:๘๐๘๘> หรือ <http://www.lampang.go.th> หัวข้อ
“ระบบฐานข้อมูลบุคลากร” ให้แล้วเสร็จภายในวันอังคารที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑

๒. ให้พัฒนาการอำเภอประเมินผลการปฏิบัติราชการของนักวิชาการพัฒนาชุมชน
(พัฒนากร) ในสังกัด ในระบบ Online (กรมฯ/จังหวัด) สำหรับพัฒนาการอำเภอ ให้นายอำเภอเป็นผู้ประเมินฯ
ทั้งนี้ ให้ยึดหลักเกณฑ์/วิธีการตามประกาศกรมการพัฒนาชุมชนและสำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง ได้รับการจัดสรรวงเงินจากจังหวัดลำปางเพื่อใช้ในการ
การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัด ในวงเงินอัตราร้อยละ ๒.๙๖ ของเงินเดือนข้าราชการในสังกัด
ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑ คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนา
ชุมชนจังหวัดลำปาง ได้พิจารณาจัดสรร เป็น ๒ ส่วน คือ ให้หัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าฝ่าย และพัฒนาการอำเภอ

/บริหาร...

บริหารข้าราชการในสังกัด และให้พัฒนาการจังหวัด บริหารหัวหน้ากลุ่ม หัวหน้าฝ่าย และพัฒนาการอำเภอ ในวงเงินร้อยละ ๒.๒ สำหรับวงเงินที่เหลือร้อยละ ๐.๗๖ ให้คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ของข้าราชการ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดลำปาง บริหารเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการในสังกัด โดยพิจารณาจาก ความยากลำบากในพื้นที่ปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายงบประมาณ ปริมาณงาน การมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของจังหวัด และการส่งรายงาน

๔. ให้อำเภอพิจารณาบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัด (พัฒนาการ) ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบฯ เห็นชอบจัดสรรวงเงินให้อำเภอดำเนินการในอัตราร้อยละ ๒.๒๐ ของเงินเดือนข้าราชการในสังกัดที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ (ยกเว้น พัฒนาการอำเภอ ให้ส่งผลการประเมินตามขั้นตอน มาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่จังหวัด) โดยการบริหารวงเงินที่ได้รับการจัดสรร ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยเคร่งครัด โดยเฉพาะการแบ่งกลุ่ม คะแนน ผลการประเมินต้องแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ตามประกาศฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๕. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบระดับอำเภอ ประกอบด้วย นายอำเภอ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ๑ คน เป็นกรรมการ และพัฒนาการอำเภอเป็น กรรมการและเลขานุการ และให้มีการบันทึกผลการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ระดับอำเภอไว้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาผลการประเมิน และร้อยละของการพิจารณาบริหารวงเงิน

๖. ดำเนินการตามข้อ ๑ - ๕ ให้แล้วเสร็จและส่งจังหวัด ภายในวันพุธที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ประกอบด้วย

๖.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบจังหวัด PPIS (เอกสาร)

๖.๒ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPI Template) (เอกสารพร้อมไฟล์ข้อมูล)

๖.๓ แบบบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (ตามสิ่งที่ส่ง มาด้วย ๒)

๖.๔ คำสั่ง และบันทึกการประชุมฯ ของคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบระดับ อำเภอเพื่อจังหวัดจักได้นำผลการพิจารณาระดับอำเภอ ประกอบการพิจารณาในระดับจังหวัด

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวศศิธร อินทกุล)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน


ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

ฝ่ายอำนวยการ

โทร.,โทรสาร ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๕๕

เดินหน้า
ลำปาง
นครลำปาง

พัฒนาการจังหวัด	
หัวหน้าฝ่าย/กลุ่ม	
หัวหน้างาน	
ผู้พิมพ์	๒๗ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๑

ผลการประเมินต้องแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ตามประกาศฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๕. ดำเนินการตามข้อ ๑ - ๔ ให้แล้วเสร็จและส่งฝ่ายอำนวยการ ภายในวันพุธที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ประกอบด้วย

๖.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบจังหวัด PPIS (เอกสาร)

๖.๒ รายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (KPI Template) (เอกสารพร้อมไฟล์ข้อมูล)

๖.๓ แบบบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (ตามสิ่งที่ส่ง

มาด้วย ๒)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ



(นางสาวศศิธร อินทกุล)

พัฒนาการจังหวัดลำปาง