



ประกาศจังหวัดอุทัยธานี

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ของจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

ตามที่ จังหวัดอุทัยธานี ได้มีประกาศจังหวัดอุทัยธานี ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอุทัยธานี และประกาศจังหวัดอุทัยธานี ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ นั้น

ในการนี้ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดในตัวชี้วัดการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดอุทัยธานี เป็นไปตาม มาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และ มาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และ มาตรา ๖ (๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จึงกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้า การปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลตามที่ผู้บังคับบัญชาจัดทำความตกลงร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดทำเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด โดยประเภทตัวชี้วัดให้คำนึงผลสัมฤทธิ์ ๔ ประเภท และแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑.๑ ปริมาณ : จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

๑.๒ คุณภาพ : ความถูกต้อง ประสิทธิภาพ เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

๑.๓ ความฉับไว/ทันการณ์ : เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เป็นไปตาม เป้าหมายของรัฐบาล/กระทรวง

๑.๔ ความประหยัด/ความคุ้มค่า : การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่าย ในการทำงาน การระงับรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

๒. การติดตามผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้า การปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลดังกล่าว โดยประเมินผลของงานในแต่ละช่วงเวลา ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๑ ประเมินแนวโน้มความเป็นไปได้ของความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ

๒.๒ ทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และต้องการการปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๓.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ในการกำหนดช่วงคะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก และดี ให้กำหนดช่วงคะแนนเท่ากัน และให้ใส่ช่วงคะแนนให้ครบทุกระดับการประเมิน ทั้งนี้คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับดี ระดับดีมาก และระดับดีเด่น กำหนดตามความเหมาะสมแล้วประกาศรายชื่อข้าราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล ค่าตอบแทนต่างๆ ตามความเหมาะสม

๓.๓ การพัฒนาบุคลากร โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๓.๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอนแนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการ เป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติราชการ ในระดับ ดีเด่น ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

(๒) ผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดี/ดีมาก ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coaching)

(๓) ผลการปฏิบัติราชการในระดับ พอใช้/ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counseling)

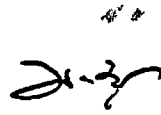
๓.๓.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน ข้อ ๓.๓.๑ เช่น การเรียนระบบทางไกล (E-learning) ของสำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงต้นสังกัด

๓.๔ หากกรณี มีผลการประเมินตัวชี้วัดผลงานเรื่องใดอยู่ในระดับพอใช้ หรือต้องปรับปรุง และได้มีการดำเนินการพัฒนารายบุคคลเรียบร้อยแล้ว แต่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในสังกัด ยังมีผลการปฏิบัติราชการแต่ละตัวชี้วัดอยู่ในระดับพอใช้ หรือระดับต้องปรับปรุง เห็นควรกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งดังกล่าว

๔. วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา รายงานทุกวันที่ ๕ ของเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายแมนรัตน์ รัตนสุคนธ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุทัยธานี