

พร ๐๒๓๓/ว ๑๕๐ จว. ๒๖ ก.พ. ๕๙
เรียน ผอ.สำนัก/กอง, ผชช., หัวหน้าหน่วยงาน และ ปชส. ๓๖ จังหวัด

เพื่อโปรดทราบ และดำเนินการนำไปใช้เป็นข้อมูล
ประกอบการรายงานผลการปฏิบัติราชการระดับสำนัก/กอง
ในรอบที่ ๑/๒๕๕๙ ตามที่ อปส. สั่งการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นางอรรถจินดา อินทรทัต)

ผอ.กพร.

26 ก.พ. 2559



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๗๑๖

ที่ นร ๐๒๒๓/๗๔

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง รายงานผลการตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับ สำนัก/กอง รอบ ๒/๒๕๕๘

เรียน อปส. ผ่าน รปส.(นายประวิณ พัฒนะพงษ์) , รปส.(นายจรรณ ไชยศรี) , รปส.(นายจำลอง สิงห์โตงาม)

เพื่อโปรดทราบ/สั่งการ

เรื่องเดิม

ตามหนังสือ กกจ. ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๔๐๒ ลว. ๒๒ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ซึ่ง อปส. มอบภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยมอบ กพร. ตรวจประเมินผลการปฏิบัติงานระดับองค์การ และระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย ๑.) การตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับองค์การและระดับหน่วยงาน ๒.) รายงานผลการตรวจประเมินให้อธิบดีและรองอธิบดี เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานระดับองค์การและระดับหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

จากการตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผอ.สำนัก/กอง , ปชส. รอบที่ ๒/๒๕๕๘ พบข้อสังเกตจากรายงานผลการดำเนินงาน จะขาดเอกสารประกอบการพิจารณา เช่น

๑. หลักฐานการอ้างอิง เช่น หนังสือเลขที่ , คำสั่งเลขที่ , สรุปรายงานการประชุม
๒. เอกสารที่นำเข้าไปประชุมผู้บริหาร เมื่อใด (วัน/เดือน/ปี)
๓. การนำเสนอหนังสือขออนุมัติถึง อปส. , รปส. เมื่อใด (วัน/เดือน/ปี)
๔. การแจ้งเวียนหนังสือทาง INTRANET , การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ กปส. เมื่อใด (วัน/เดือน/ปี)
๕. ผลการดำเนินงานไม่ตรงกับรอบการประเมิน เช่น ประเมินผลรอบ ๒/๒๕๕๘ (เม.ย.-ก.ย.๒๕๕๘) แต่รายงานผลการดำเนินงานเป็นของรอบ ๑/๒๕๕๘
๖. ไม่แนบรายละเอียดคำอธิบายตัวชี้วัดประกอบการประเมินผล
๗. การประเมินผลไม่ได้ระบุค่าที่แน่นอน แต่ระบุเป็นช่วง เช่น ร้อยละ ๙๑ - ๙๕
๘. เกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับ โดยรายงานผลการดำเนินงานแจ้งว่าทำได้ระดับที่ ๕ ได้ ๕ คะแนน แต่ไม่มีรายละเอียดหนังสือ คำสั่ง และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามเกณฑ์การให้คะแนน
๙. ไม่ระบุค่าเป้าหมาย และไม่ระบุผลการดำเนินงาน แต่แจ้งผลการดำเนินงานได้คะแนน ๕
๑๐. เอกสารหลักฐานรายงานสรุปการประชุมเข้าฐานข้อมูลการประชุม
๑๑. การจัดส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมล่าช้า ไม่เป็นไปตามที่ กพร. กำหนด (เอกสารแนบ)
๑๒. รายงานผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ไม่ตรงกับข้อมูลการเบิกจ่ายเงินจากระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของ กคส.

/ข้อเสนอแนะ.....

ข้อเสนอแนะ

ในการนี้เพื่อให้การรายงานผลการปฏิบัติราชการของ ผอ.สำนัก/กอง , ปชส. เป็นไปอย่างถูกต้อง เห็นควรแจ้งเวียนทาง INTRANET ให้ทราบ และนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการรายงานผลการปฏิบัติราชการ ระดับ สำนัก/กอง ในรอบที่ ๑/๒๕๕๙ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาสั่งการตามแต่จะเห็นสมควรต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นางอรรถจินดา อินทรทัต)

ผอ.กพร.



(นายประวิน พัฒนะพงษ์)

รปส.

28 ม.ค. 2559



(นายจรูญ ไชยสร)

รปส.

๒๗ ม.ค. ๒๕๕๙



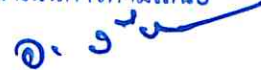
(นายจำลอง สิงห์โตงาม)

รปส.

๒๗ ม.ค. ๒๕๕๙

- ทราบ

- ดำเนินการตามเสนอ



(นายอนันต์ จันทรงษ์)

อปส.

๒๔ ก.พ. ๒๕๕๙

อปส. (นายอนันต์ จันทรงษ์)..... ๔๒๖.
๒๘ ม.ค. ๒๕๕๙

รปส. (นายจำลอง สิงห์โตงาม)..... ๑๘๒
๒๗ ม.ค. ๒๕๕๙

กพร. ๒๑๔ - เวลา ๐๙:๔๕ น.
วันที่ ๒๕ ก.พ. ๒๕๕๙

รปส. (นายจรูญ ไชยสร)..... ๒๓๒
๒๗ ม.ค. ๒๕๕๙

รปส. (นายประวิน พัฒนะพงษ์)..... ๕๔๓
28 ม.ค. 2559



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งและทะเบียนประวัติ โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๘
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๔/๑๕๐๒ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

เรียน อปส. ผ่าน รปส. (นายประวิทย์), รปส. (นายจรูญ) และ รปส. (นายจำลอง)

เพื่อโปรดพิจารณา/สั่งการ

เรื่องเดิม

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลว. ๓ ก.ย. ๒๕๕๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานสำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

ข้อเท็จจริง

๑. โดยที่ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการหนึ่งของระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ซึ่งหมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์การ หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่ ๑) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์การ ๒) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๓) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และ ๕) การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๒ “การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์” กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการกำหนดขั้นตอน/กิจกรรม และกรอบเวลาที่เหมาะสม รวมถึงมีการระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนการปฏิบัติราชการประจำปี โดยมุ่งเน้นที่จะผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของส่วนราชการ บรรลุเป้าหมายตามแผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงและกลุ่มภารกิจ ซึ่งในการดำเนินการตามกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติราชการดังกล่าว ต้องแสดงให้เห็นถึงการสื่อสาร สร้างความเข้าใจในกระบวนการดังกล่าวให้แก่ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการบริหารจัดการในการติดตามผู้รับผิดชอบให้มีความมุ่งมั่นในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการจัดทำแผนที่กำหนด และใน SP5 กำหนดให้ส่วนราชการมีการถ่ายทอด (Cascading) ตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับองค์การลงสู่ระดับหน่วยงาน (สำนัก/กอง) ทุกหน่วยงาน (ทั้งที่มีโครงสร้างรองรับตามกฎหมายและสำนัก/กองที่จัดตั้ง เพื่อรองรับการบริหารจัดการภายในส่วนราชการเอง) และระดับบุคคล อย่างเป็นระบบ

เนื่องจาก ข้าราชการผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการและคณะทำงานตามคำสั่งที่ ๑๒๕๕/๒๕๕๕ ลว. ๒๙ พ.ย.๒๕๕๕ ดังกล่าวข้างต้นหลายรายได้รับการแต่งตั้ง เลื่อน ย้าย ไปดำรงตำแหน่งอื่นหรือในสังกัดหน่วยงานอื่น ทำให้หน้าที่ความรับผิดชอบเปลี่ยนแปลงไป และบางรายได้เกษียณอายุราชการไปแล้ว ประกอบกับเพื่อให้การดำเนินการของหน่วยงานต่างๆ เป็นไปอย่างคล่องตัว สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเป็นไปตามกระบวนการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรมอบหมายภารกิจให้หน่วยงานปฏิบัติ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย) และยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น

เมืองกาญจน์ ๓๓
๒๓๑๕ พ.ศ. ๒๔๕๕

รายละเอียดการมอบหมายภารกิจในการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการ

ลำดับที่	ภารกิจที่มอบหมาย	หน่วยงาน รับผิดชอบ
๑	การถ่ายทอดผลการปฏิบัติงานระดับองค์การและระดับหน่วยงาน ๑. กำหนด และสื่อสารถึงทิศทางการบริหารผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒. กำหนด และถ่ายทอดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานจากองค์การสู่หน่วยงาน - กำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน (เป้าประสงค์และตัวชี้วัด/คำอธิบาย) ของกรมประชาสัมพันธ์ - ถ่ายทอดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานของกรมประชาสัมพันธ์ลงไปเป็นเป้าหมายผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน - กำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัด/คำอธิบาย เพิ่มเติม ตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	สนผ.
๒	การตรวจประเมินผลการปฏิบัติงานระดับองค์การ และระดับหน่วยงาน ๑. ตรวจประเมินผลการปฏิบัติงานระดับองค์การและระดับหน่วยงาน ๒. รายงานผลการตรวจประเมินให้อธิบดี และรองอธิบดี เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานระดับองค์การและระดับหน่วยงาน	กพร.
๓	การประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ๑. กำหนด และสื่อสารหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ๒. กำหนด และสื่อสารแนวทางในการติดตามและพัฒนาผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) นำไปใช้ในการติดตามและพัฒนาผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ๓. สร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายหน่วยงานและกรมประชาสัมพันธ์ ๔. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล ตามรอบการประเมิน และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อพิจารณาผลตอบแทนตามกระบวนการที่กฎหมายกำหนด	กกจ.