บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดแพร่ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล **โทร./โทรสาร** ๐-๕๔๕๓-๑๘๒๓
ที่ พร ๐๐๑๗.๕/ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

๑. <u>เรื่องเดิม</u>

ประกาศจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ โดยจังหวัดแพร่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ให้ดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๒. <u>ข้อเท็จจริง</u>

เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ (EB๕) กำหนดให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

๓. <u>ข้อพิจารณา</u>

เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของจังหวัดแพร่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

๓.๒ เผยแพร่ประกาศดังกล่าวในเว็บไซต์ของจังหวัดแพร่ www.phrae.go.th

๓.๓ แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ

๔. <u>ข้อเสนอ</u>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๔.๑ เห็นชอบตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒

๔.๒ โปรดลงนามตามข้อ ๓.๓

(นางสุนีย์ บุษพันธ์)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่

ลงนามแล้ว

(นายพงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

ผอ.กลุ่มงาน.....
จนท.....



ที่ พร ๐๐๑๗.๕/ว ๑๙๐๒

ศาลากลางจังหวัดแพร่
ถนนไชยบูรณ์ พร ๕๔๐๐๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคทุกส่วนราชการ

อ้างถึง หนังสือจังหวัดแพร่ ที่ พร ๐๐๑๗.๕/ว ๑๐๑๔ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ
เรื่อง มาตรการในการบริหารงานการปฏิบัติงานฯ
๒. แบบรายงานผลการดำเนินงานฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดแพร่ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ ในรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ประกอบการการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ (EB๕) ให้จังหวัดกำหนดมาตรการ กลไก หรือวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ นั้น

จังหวัดแพร่ได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาคใช้เป็นแนวทางในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยขอให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. แจ้งมาตรการดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

๒. ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการ พร้อมวิธีการ และแนวทางการในการแก้ไขต่อเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (หากส่วนราชการใดไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ ให้รายงานว่าไม่มี)

๓. รายงานผลการดำเนินการตามที่กำหนด ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่ทราบ สำหรับรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ภายในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และให้รายงานครั้งต่อไป เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร ๐-๕๔๕๓-๑๘๒๓



ประกาศจังหวัดแพร่
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่ จังหวัดแพร่ ได้มีประกาศจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ นั้น

ในการนี้ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ได้กำหนด ดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ (EB๕) โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดแพร่ เป็นไปตาม มาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และ มาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และมาตรา ๖ (๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จึงกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดแพร่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลตามที่ผู้บังคับบัญชาจัดทำความตกลงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดทำเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด โดยประเภทตัวชี้วัดให้คำนึงผลสัมฤทธิ์ ๔ ประเภท และแนวทางพิจารณา ดังนี้

๑.๑ ปริมาณ : จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

๑.๒ คุณภาพ : ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

๑.๓ ความฉับไว /ทันการณ์ : เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เป็นไปตามเป้าหมายของรัฐบาล/กระทรวง

๑.๔ ความประหยัด/ความคุ้มค่า : การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

๒. การติดตามผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลดังกล่าว โดยประเมินผลของงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

/๓.หลักเกณฑ์...

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

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

๓.๒ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๓.๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอน แนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา

๓.๒.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน

๓.๒.๓ กำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งดังกล่าว

ทั้งนี้ หากส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ (ผู้ปฏิบัติงานที่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐) แล้วให้รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายพงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

หน่วยงาน.....

จำนวนผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ	วิธีการ/ขั้นตอน การพัฒนา	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
ระบุจำนวนข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงาน	ระบุวิธีการ / ขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ	ระบุ ๑. ผลการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ๒. การรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชา	

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ กรุณาส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่ ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ phrae_hr@hotmail.com ภายในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑