



ประกาศจังหวัดสมุทรสาคร
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับบริการจากรัฐ การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการจะต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ให้ส่วนราชการมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ

ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

โดยมีแนวทาง ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม และเป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมายที่กำหนด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุดเข้ามาร่วมงาน และให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” มีคุณภาพสูงเข้ามาร่วมปฏิบัติงาน จึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของจังหวัดสมุทรสาครเป็น “บุคลากรภาครัฐจังหวัดสมุทรสาครก้าวทันเทคโนโลยี มีความสุข มุ่งเน้นคุณธรรม นำการพัฒนาเป็นที่พึ่งพาของประชาชน”

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่ง และทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ ของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในเรื่องคุณภาพ และความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ และทักษะของข้าราชการทุกระดับให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่จังหวัดให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ยึดระบบความสามารถตามผลงาน เป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

“คนทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์” ตามที่มีบทบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐาน ทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่า “คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด” และปฏิบัติต่อ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

๒) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

๓) สร้างความพึงพอใจในการทำงานด้วยการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้มีความสุขและสนุกกับงาน

๔) ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

๕) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

๖) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้วยการจัดให้มีช่องทางในการนำเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอและนำมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรับฟัง ปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายวีระศักดิ์ วิจิตรแสงศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร



ประกาศจังหวัดสมุทรสาคร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร

.....

ตามที่จังหวัดสมุทรสาคร ได้มีประกาศลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาคทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคของจังหวัดสมุทรสาคร เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นไปตามความในมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน จังหวัดสมุทรสาครจึงยกเลิกประกาศจังหวัดสมุทรสาคร ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๓ ดังกล่าวและกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ นี้ หรือแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ใหม่

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการในจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด และหัวหน้าสำนักงานจังหวัด

(๒) หัวหน้าส่วนราชการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ

(๓) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) และ (๒) แล้วแต่กรณี การมอบหมายตาม (๓) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๔ การประเมิน...

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ

ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และร้อยละ ๓๐ ตามลำดับ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๑๐ ตัวชี้วัด โดยกำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ เป็นประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา (มีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในส่วนราชการ)

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น

- ดีเด่น ๑ อยู่ระหว่าง ๙๘.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน

- ดีเด่น ๒ อยู่ระหว่าง ๙๕.๐๐ - ๙๗.๙๙ คะแนน

- ดีเด่น ๓ อยู่ระหว่าง ๙๐.๐๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน

ระดับดีมาก ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน

ระดับดี ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน

ระดับพอใช้ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน

ระดับต้องปรับปรุง ต่ำกว่า ๖๐.๐๐ คะแนน

ข้อ ๗ การประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๘ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๙ ผลการ...

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร จะนำไปประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบ การตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดสมุทรสาคร ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) จังหวัดสมุทรสาคร แจ้งกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

(๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำกับผู้รับการประเมิน

(๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๖) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน โดยให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๘) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของแต่ละส่วนราชการ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผลอันสมควร จังหวัดอาจร่วมกับส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้



ข้อ ๑๒ เพื่อให้...

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประภัสสร มาลากาญจน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร