

กรมศึกษา

ที่ พท ๐๐๓๒/ว

๑๒๗/๙



ศาลากลางจังหวัดพัทลุง

ถนนราเมศวร์ พท ๙๓๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕
เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. แผนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนข้าราชการ
ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. แบบรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๓. แบบรายงานผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด จำนวน ๑ ฉบับ
 ๔. แบบรายงานบัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีผลงานโดดเด่น จำนวน ๑ ฉบับ
 ๕. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ชุด
 ๖. ประกาศจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพัทลุง จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของ ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง กับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ เป็นไปอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง บริสุทธิ์และยุติธรรม ตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด จึงขอให้หน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงาน ดำเนินการตามแผนการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง และหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ แล้วส่งผลการพิจารณาและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงตามกำหนดต่อไป ดังมีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๗๕๖๑-๓๑๒๗ ต่อ ๔๑๑

โทรสาร ๐-๗๕๖๑-๒๓๔๔

(นายศุภฤกษ์ คงตระกูลทรัพย์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง

✓
3/3/20

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1

แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2565

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
1.จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ทุกคน รอบการประเมิน 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 โดยผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด	ระหว่าง วันที่ 1-15 มีนาคม 2565
2.ส่งแบบรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบการประเมินที่ 1 (ณ วันที่ 1 เมษายน 2565) สิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ทั้งเอกสารและไฟล์ excel	ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565
3.รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคน ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง	ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2565
4.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงส่งไฟล์ข้อมูล ให้หน่วยงานตรวจสอบ และยืนยันข้อมูลข้าราชการในสังกัดที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 ในรูปแบบไฟล์ excell	ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565
5.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง แจ้งจัดสรรวงเงิน ให้หน่วยงานในสังกัด	ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565
6.หน่วยงานในสังกัด พิจารณาผลคะแนนและวงเงินเลื่อนเงินเดือน ภายใต้วงเงินที่ได้รับการจัดสรรในรูปแบบคณะกรรมการของหน่วยงาน แล้วส่งผลการพิจารณาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง	ภายในวันที่ 25 มีนาคม 2565
7.ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง	31 มีนาคม 2565
8.จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาลงนาม	1 – 25 เมษายน 2565
9.ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ตามระบบ HROPS non HR	25- 29 เมษายน 2565
10.ประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นและผลงานดีมาก	25- 29 เมษายน 2565
11.ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน	25- 29 เมษายน 2565
12.บันทึกข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือน	25- 29 เมษายน 2565



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐-๗๕๖๑-๓๑๒๗ ต่อ ๔๑๑
ที่ พท ๐๐๓๒.๐๐๙/ว ๓๖๒ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕
เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มกฎหมาย หัวหน้างานตรวจสอบและควบคุมภายใน
และหัวหน้างานเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของ ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง กับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ เป็นไปอย่างรวดเร็วเพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดพัทลุง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง บริสุทธิ์และยุติธรรม ตามแนวทางที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด จึงขอให้หน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงาน ดำเนินการตามแผนการประเมินผล การปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง แล้วส่งผลการพิจารณาและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ตามกำหนดต่อไป ดังมีรายละเอียดตามที่แนบมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายดุขุฎิ คงตระกูลทรัพย์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพัทลุง

2/2
3/3/20

แผนปฏิบัติการเกี่ยวกับประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2565

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
1.จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ทุกคน รอบการประเมิน 1 ตุลาคม 2564 – 31 มีนาคม 2565 โดยผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด	ระหว่าง วันที่ 1-15 มีนาคม 2565
2.ส่งแบบรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ 1 (ณ วันที่ 1 เมษายน 2565) สิ่งที่ส่งมาด้วย 2 ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง ทั้ง เอกสารและไฟล์ excel	ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565
3.รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคน ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง	ภายในวันที่ 31 มีนาคม 2565
4.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุงส่งไฟล์ข้อมูล ให้หน่วยงานตรวจสอบ และยืนยันข้อมูลข้าราชการในสังกัดที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน ณ วันที่ 1 เมษายน 2565 ในรูปแบบไฟล์ excell	ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565
5.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง แจกจัดสรรวงเงิน ให้หน่วยงานในสังกัด	ภายในวันที่ 15 มีนาคม 2565
6.หน่วยงานในสังกัด พิจารณาผลคะแนนและวงเงินเลื่อนเงินเดือน ภายใต้วงเงินที่ได้รับการจัดสรรในรูปแบบคณะกรรมการของหน่วยงาน แล้วส่งผลการพิจารณาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง	ภายในวันที่ 25 มีนาคม 2565
7.ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรอง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง	31 มีนาคม 2665
8.จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาลงนาม	1 – 25 เมษายน 2565
9.ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ตามระบบ HROPS non HR	25- 29 เมษายน 2565
10.ประกาศรายชื่อผู้มีผลงานดีเด่นและผลงานดีมาก	25- 29 เมษายน 2565
11.ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน	25- 29 เมษายน 2565
12.บันทึกข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือน	25- 29 เมษายน 2565

แบบรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
สำหรับรอบการประเมินที่ 1 (ณ วันที่ 1 เมษายน 2565)

ส่วนราชการ.....

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ผลการประเมิน (ร้อยละ 70)	ผลการประเมินพฤติกรรมการ การปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ 30)	สรุปผลการ ประเมิน	ระดับผลการ ประเมิน	หมายเหตุ
1							
2							
3							
4							

สรุปผลการประเมิน

ระดับดีเด่น จำนวน.....คน
 ระดับดีมาก จำนวน.....คน
 ระดับดีมาก จำนวน.....คน
 ระดับพอใช้ จำนวน.....คน
 ระดับปรับปรุง จำนวน.....คน
 ไม่ได้รับการประเมิน จำนวน.....คน
 รวมข้าราชการทั้งสิ้น จำนวน.....คน
 หมายเหตุ

ลงชื่อ..... ผู้รายงาน

(.....)
ตำแหน่ง.....

หัวหน้าส่วนราชการ

*หัวหน้าส่วนราชการลงนามรับรองในรูปแบบสรุปผลการประเมินทุกหน้า

**กรณีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ ปรับปรุง และไม่ได้รับการประเมิน กรุณาระบุเหตุผลในช่องหมายเหตุ

แบบรายงานอัตราซื้อขายและการเลื่อนเงินเดือนชำระราชการ
ครั้งที่ 1 (ณ วันที่ 1 เมษายน 2565)

ส่วนราชการ.....

ลำดับ ที่	ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนคน (ณ ๑ มี.ค. 65)	อัตราการเลื่อน เงินเดือนของแต่ละ ระดับการประเมิน (ร้อยละ)	เงินเดือนรวม ณ ๑ มี.ค. 65	จำนวนเงินที่ ได้รับจัดสรร (ร้อยละ	จำนวนเงินที่ใช้ (รวม)	จำนวนเงิน คงเหลือ
๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐						
๒	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.99						
๓	ดี	๗๐ - ๗๙.99						
๔	พอใช้	๖๐ - ๖๙.99						
๕	ต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่า ๖๐						
	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนตาม กฏ ก.พ.							
	รวม							

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(.....)

ตำแหน่ง.....
หัวหน้าส่วนราชการ

แบบรายงานบัญชีรายชื่อข้าราชการที่มีผลงานโดดเด่น
ส่วนราชการ.....

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เงินเดือน ณ ๑ มี.ค. 65	ฐานในการ คำนวณ	ผลงานที่รับผิดชอบ

ลงชื่อ..... ผู้รายงาน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....
 หัวหน้าส่วนราชการ

หมายเหตุ หัวหน้าส่วนราชการลงนามรับรองในแบบรายงานทุกหน้า

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง
ที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

๑. การพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนขั้น
ค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๑.๔ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๖๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘
เรื่อง ข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๑.๕ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ

๒. เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

การเลื่อนขั้นค่าจ้างและให้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ณ วันที่ ๑
เมษายน ๒๕๖๕ มี ๓ ลักษณะ คือ ๑ ขั้น ๐.๕ ขั้น และไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยพิจารณาตามผลการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ผ่านมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๖๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘ ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)	เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)
๑๐๐	๙๐ - ๑๐๐	๖๐ - ๘๙	๐ - ๕๙

สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลัง
กำหนดตามหนังสือ ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้ว กรณีได้รับการพิจารณา ให้ได้ ๐.๕ ขั้น
หรือ ๑ ขั้น ก็ให้ได้รับ “ค่าตอบแทนพิเศษ” ในอัตราตามกรณี ดังนี้

- ร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๐.๕ ชั้น)
- ร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๑ ชั้น)
- ร้อยละ ๖ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๑.๕ ชั้น)

๓. โควตา ๑ ชั้น

จำนวนโควตา ๑ ชั้น ที่ใช้สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือการให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ให้มีได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานรวมกัน ในระดับดีเด่น

๔. ขั้นตอนการดำเนินการของส่วนราชการ

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของลูกจ้างประจำในสังกัด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และลูกจ้างประจำที่มาช่วยราชการแต่ตำแหน่งอยู่ทางส่วนราชการอื่น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓



ประกาศจังหวัดพัทลุง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพัทลุง

ตามที่จังหวัดพัทลุง ได้มีประกาศจังหวัดพัทลุง ลงวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดพัทลุง นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพัทลุง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ. กำหนด จึงขอยกเลิกประกาศดังกล่าว และอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ จังหวัดพัทลุงจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดพัทลุงตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

การมอบหมายตาม (๔) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๕...

ข้อ ๕ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิมแล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะร้อยละ ๓๐ ตามลำดับ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้ จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลให้กำหนดตั้งแต่ ๔ - ๗ ตัวชี้วัด

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ การกำหนดสมรรถนะให้กำหนดตามระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินในส่วนราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ดังนี้

ดีเด่น	คะแนน ๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	คะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	คะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	คะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่า ๖๐

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด และถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๙ ให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีระบบจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จัดเก็บค้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยกาะนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลลูกใจ และคำตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้จังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการ ประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๑) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา

(๘) ให้ส่วนราชการจัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด นำเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนาม

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด เพื่อทำหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายภูเกียรติ วงศ์กระพันธ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร