

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ ใน
สังกัดจังหวัดพังงา
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมราชสีห์ ๒ ศาลากลางจังหวัดพังงา

ผู้เข้าประชุม

๑. นายบุญเติม เรณูมาศ	รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา	ประธานกรรมการ
๒. นายพุทธ กฤษคงพันธ์	ปลัดจังหวัดพังงา	
๓. นายวิรัช ต้นสกุล	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา	
๔. นายเสรี สายพงษ์พรรณ	เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา	
๕. นางอมรรัตน์ ไชยนุรักษ์	เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา	
๖. นายปัญญา ฤกษ์ใหญ่	แรงงานจังหวัดพังงา	
๗. นางสาวกาญจนา แซ่เจี๊ว	แทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา	
๘. นางสาวภัทรกันยา ชวงค์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดพังงา	

ผู้เข้าร่วมประชุม

นางสาวจินตนา ประดิษฐ์ผล พนักงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดพังงา

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

การประชุมวันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำในสังกัดจังหวัดพังงา ตามคำสั่งจังหวัดพังงา ที่ ๕๖๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นกลไกสนับสนุน ส่งเสริมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำของจังหวัดพังงา มีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น การพิจารณาในวันนี้เป็นการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องเพื่อทราบ

เลขานุการ

๒.๑ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

จังหวัดได้แจ้งให้ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต่าง ๆ ดำเนินการ ดังนี้
๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัด ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๒. คำนวณวงเงิน ร้อยละ ๒.๙ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการหน่วยงานต่าง ๆ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ชำนาญงาน และปฏิบัติงาน) แล้วนำผลการประเมินมาพิจารณากำหนดวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (วงเงินร้อยละ ๒.๙) โดยผู้มีผลงานดีเด่นที่สุดต้องได้ไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

๓. ห้ามหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากัน

๔. ห้ามเลื่อนเงินเดือนผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๕. อย่างน้อยต้องแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ

๖. ผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดให้นำผลคะแนนการประเมินมาพิจารณาเช่นเดียวกับการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนตามร้อยละของฐานในการคำนวณ และให้คำนวณรวมอยู่ในวงเงินร้อยละ ๒.๙

๗. สำหรับเงินที่เหลือ (ร้อยละ ๐.๑) ให้กันไว้สำหรับเป็นโควตากลาง ซึ่งเมื่อจังหวัดพิจารณาจัดสรรโควตากลางเรียบร้อยแล้วจะแจ้งให้ส่วนราชการทราบ และดำเนินการต่อไป

๘. ให้หน่วยงานถือปฏิบัติตามประกาศจังหวัดในแต่ละรอบการประเมิน โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับระดับคะแนนการประเมินและร้อยละที่ได้รับ ดังนี้

- ดีเด่น	คะแนน ๙๐.๐๐ - ๑๐๐	ร้อยละที่ได้เลื่อน ๓.๑-๖.๐
- ดีมาก	คะแนน ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน ๒.๕-๓.๐
- ดี	คะแนน ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน ๒.๐-๒.๔
- พอใช้	คะแนน ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน ๑.๐-๑.๙
- ต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ไม่ได้เลื่อน

ทั้งนี้ หากกรมต้นสังกัดได้มีการกำหนดช่วงคะแนนไว้แล้ว ก็ให้เป็นไปตามแนวทางของกรมต้นสังกัด อนึ่ง หากส่วนราชการไม่สามารถจัดสรรร้อยละของวงเงินที่ได้รับเลื่อนตามเกณฑ์ของประกาศนี้ภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรร ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะใช้ดุลยพินิจได้ตามความเหมาะสมในการบริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัด

ที่ประชุม

รับทราบ

๒.๒ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินโควตากลางของจังหวัด

จังหวัดพังงาได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา โดยความเห็นชอบตามมติที่ประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ ของคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดพังงา ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๒/๒๕๕๕ (๑ เมษายน ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ เงื่อนไขการกัณวงเงินไว้เพื่อการบริหาร

๒.๑ การกัณวงเงินไว้เพื่อการบริหารให้กันได้ไม่เกินร้อยละ ๐.๑ ของอัตราเงินเดือนรวมทั้งจังหวัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน

๒.๒ การจัดสรรวงเงินตามข้อ ๒.๑ เป็นการจัดสรรวงเงินพิเศษเพิ่มเติมให้กับข้าราชการ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์การบริหารวงเงินที่กันไว้

๓.๑ จัดสรรให้เป็นรายหน่วยงานหรือรายบุคคลในสัดส่วนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาจาก

๑) ผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรืองานสำคัญเร่งด่วนของจังหวัด หรือผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด หรือ

๒) ผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี หรือ

๓) ผู้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย หรือรางวัลสร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัด

๓.๒ การพิจารณารายชื่อบุคคลของแต่ละหน่วยงานให้ผ่านความเห็นชอบจากผู้บริหารจังหวัดพังงา (ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด) หากมีปัญหาต้องวินิจฉัยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงาเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือว่าเป็นที่สุด

ที่ประชุม

รับทราบ

เลขานุการ

๒.๓ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ

กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ สรุปได้ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่กำหนดนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๓. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (๒) การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- (๓) การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ
- (๔) การให้ออกจากราชการ
- (๕) การให้รางวัลสูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๔. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน (สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการพิจารณาใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้) โดยให้กำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น คะแนน ๙๐ - ๑๐๐
- (๒) เป็นที่ยอมรับได้ คะแนน ๖๐ - ๘๙
- (๓) ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า ๖๐

๕. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

๖. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๗. การประเมินครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และให้จัดทำบัญชีรายชื่อ

/ผู้มี...

ผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ ๒

๘. ให้นำระบบเปิดซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ มาใช้กับลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๙. ให้มีคณะกรรมการระดับกรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลับกรองให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กอง ด้วยก็ได้

ที่ประชุม รับทราบ

๒.๔ แนวทางการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

เลขานุการ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ ได้กำหนดแนวทางในการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำไว้ดังนี้

ครึ่งปีแรก (๑ เมษายน) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ครึ่งปีหลัง (๑ ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ ๖ ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครึ่งปีแรก (๑ เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมกันทั้งปี สองชั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓)

เลขานุการ **(๑) ระดับคะแนนการประเมินและร้อยละของส่วนราชการ (เอกสาร ๑)**

ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แจ้งผลการดำเนินการให้จังหวัดทราบแล้ว ครบทั้ง ๓๔ ส่วนราชการ โดยส่วนราชการต่าง ๆ ได้กำหนดกรอบแนวทางในการประเมิน ซึ่งสรุปในภาพรวมของจังหวัดได้ ดังนี้

- ส่วนราชการ จำนวน ๙ ส่วนราชการ สามารถจัดสรรร้อยละของวงเงินที่ได้รับการเลื่อนเป็นไปตามเกณฑ์ของประกาศจังหวัด

- ส่วนราชการ จำนวน ๒๕ ส่วนราชการ ที่หัวหน้าส่วนราชการใช้ดุลพินิจในการบริหารวงเงิน

การจัดสรรร้อยละวงเงินของส่วนราชการสรุปได้ ดังนี้

ระดับดีเด่น ร้อยละที่เลื่อนอยู่ระหว่าง ๒.๕๐ – ๖.๐๐ มีข้าราชการที่ได้รับเลื่อนในระดับดังกล่าว จำนวน ๑,๒๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘๐ ของจำนวนข้าราชการ ๑,๙๓๗ คน

ระดับดีมาก ร้อยละที่เลื่อนอยู่ระหว่าง ๒.๐๐ – ๓.๔๕ มีข้าราชการที่ได้รับเลื่อนในระดับดังกล่าว จำนวน ๖๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๘ ของจำนวนข้าราชการ ๑,๙๓๗ คน

/ระดับดี...

ระดับดี ร้อยละที่เลื่อนอยู่ระหว่าง ๒.๐๐ – ๒.๕๐ มีข้าราชการที่ได้รับเลื่อนในระดับดังกล่าว จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๔๑ ของจำนวนข้าราชการ ๑,๙๓๗ คน

ระดับพอใช้ ร้อยละที่เลื่อน ๑.๐๐ – ๑.๙๐ มีข้าราชการที่ได้รับเลื่อนในระดับดังกล่าว จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๐ ของจำนวนข้าราชการ ๑,๙๓๗ คน

ระดับต้องปรับปรุง ไม่มีข้าราชการได้รับการประเมินในระดับนี้

ผู้ที่ได้เลื่อนเงินเดือนสูงสุดอยู่ที่อัตราร้อยละ ๖.๐๐ เป็นข้าราชการของโรงพยาบาลตะกั่วป่า และผู้ที่ได้เลื่อนต่ำสุดอยู่ที่อัตราร้อยละ ๑.๐๐ เป็นข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

จึงขอแนะนำเรียนที่ประชุมเพื่อพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางและผลการประเมินของส่วนราชการต่าง ๆ

เกษตรและสหกรณ์ฯ

บัญชีข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา ที่เสนอจังหวัดมีข้าราชการลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ได้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ราย ทำให้มีเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายดังกล่าวเหลืออยู่ ๗๕๐.- บาท ขอหารือคณะกรรมการในการใช้เงินดังกล่าว

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามผลการประเมินของส่วนราชการทั้ง ๓๔ ส่วนราชการ สำหรับกรณีลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ของข้าราชการในสังกัด สนง.เกษตรและสหกรณ์ จังหวัดพังงา และมีเงินสำหรับใช้เลื่อนเงินเดือนเหลืออยู่ จำนวน ๗๕๐.- บาท เห็นชอบให้ สนง.เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา แล้วยกเงินดังกล่าวให้ข้าราชการในสังกัดและเสนอบัญชีข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ส่งให้ฝ่ายเลขานุการใหม่ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง หากถูกต้องให้เสนอผู้บริหารวงเงินเพื่อดำเนินการต่อไป โดยไม่ต้องผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

(๒) การจัดสรรโควตากลางของจังหวัด

เลขานุการ

ผู้บริหารวงเงินได้กำหนดโควตากลาง ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ร้อยละ ๐.๑ ของเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ของข้าราชการ จำนวน ๓๔ ส่วนราชการ โรงพยาบาลพังงา และโรงพยาบาลตะกั่วป่า คิดเป็นเงิน ๖๗,๔๒๕.๙๐ บาท (**เอกสาร ๒**) ขอเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำในสังกัดจังหวัดพังงา พิจารณานำแนวทางเกี่ยวกับการจัดสรรโควตากลาง ร้อยละ ๐.๑ ของจังหวัด เพื่อนำเสนอผู้บริหารวงเงินต่อไป

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ให้เป็นดุลยพินิจของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารวงเงินโควตากลาง ร้อยละ ๐.๑

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓)

เลขานุการ

การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

กรณีการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ จังหวัดได้แจ้งให้ส่วนราชการ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๔ ส่วนราชการ จัดทำบัญชีข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งปีแรกประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓

มีส่วนราชการที่มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๐ ส่วนราชการ รวมถึงโรงพยาบาลพังงา และโรงพยาบาลตะกั่วป่า ได้ส่งข้อมูลให้จังหวัดครบทุกส่วนราชการแล้ว

สรุปผลการดำเนินการเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ ดังนี้ (เอกสาร ๓)

๑. ลูกจ้างประจำ ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ มีจำนวน ๑๘๓ คน ได้รับการประเมินในระดับดีเด่น จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๙๘ ระดับเป็นที่ยอมรับได้ จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๒ โควตา ๑ ชั้น ร้อยละ ๑๕ จำนวน ๒๗ คน โควตาของส่วนราชการ ร้อยละ ๑๔ จำนวน ๑๘ คน

๒. จำนวนโควตากลาง ร้อยละ ๑ และจุดทศนิยม จำนวน ๙ คน

ขอให้คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแนวทางการจัดสรรโควตากลาง จำนวน ๙ คน โดยขอเสนอแนวทาง ดังนี้

๑) จัดสรรโควตา ๑ ชั้น ให้แก่ส่วนราชการที่โควตาร้อยละ ๑๔ มีเศษเกิน ๐.๕ ซึ่งมีจำนวน ๗ ส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด
- (๒) สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด
- (๓) สำนักงานสหกรณ์จังหวัด
- (๔) สำนักงานที่ดินจังหวัด
- (๕) สำนักงานประมงจังหวัด
- (๖) สำนักงานจังหวัด
- (๗) โรงพยาบาลตะกั่วป่า

๒) โควตาที่เหลือจากข้อ ๑) จำนวน ๒ คน ควรให้เป็นดุลยพินิจของผู้ว่าราชการจังหวัดในการจัดสรรให้แก่ส่วนราชการ

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามผลการประเมินของส่วนราชการทั้ง ๒๐ ส่วนราชการ และแนวทางการจัดสรรโควตากลางตามที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางสาวภัทรกัญญา ชวงศ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดพังงา