



๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคทุกส่วนราชการ

อ้างถึง ประกาศจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ลงวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

- | | |
|---|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ | จำนวน ๑ แผ่น |
| ๒. บัญชีข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ แผ่น |
| ๓. แบบรายงานผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ | จำนวน ๑ แผ่น |
| ๔. บัญชีข้อมูลประกอบการเลื่อนเงินเดือนโควตาพิเศษหัวหน้าส่วนราชการ | จำนวน ๑ แผ่น |

ตามที่จังหวัดพังงาได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค) จังหวัดพังงา มาเพื่อทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติรายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) สำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ของจังหวัดพังงา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

กรณีหัวหน้าส่วนราชการ

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบข้อเสนอการกำหนดโควตาการเลื่อนเงินเดือนในส่วนภูมิภาค ตามมติ ก.พ.ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ที่มีมติเห็นชอบในหลักการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจในการพิจารณาให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในโควตาพิเศษในอัตราร้อยละ ๑ ของฐานในการคำนวณต่อรอบการประเมิน ซึ่งการเลื่อนเงินเดือนในโควตาพิเศษดังกล่าวต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดในแต่ละจังหวัด โดยให้มีผลใช้บังคับสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

กรณีข้าราชการ

๑) ให้ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดำเนินการประเมินสมรรถนะหลักและผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการในสังกัด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒) คำนวณวงเงินร้อยละ ๒๕.๕๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงานในสังกัด (รวมข้าราชการที่มาช่วยราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๓) นำผลคะแนนการประเมินของข้าราชการตามข้อ ๑) มาพิจารณากับวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือน (วงเงินร้อยละ ๒๕.๕๕.....) คำนวณอัตราการเลื่อนที่มีประสิทธิภาพที่สุด โดยมีเงื่อนไขว่า

(๑) ต้องไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร (ร้อยละ ๒๕.๕๕.....ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

(๒) เลื่อนเงินเดือนให้ผู้มีผลงานดีเด่นที่สุดต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

(๓) ห้ามหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้เลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากัน

/(๔)...

(๔) ห้ามเลื่อนเงินเดือนผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และให้ดำเนินการตามประกาศจังหวัดพังงา เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ด้วย

(๕) อย่างน้อยต้องแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ

๔) สำหรับผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดให้นำผลคะแนนประเมินมาพิจารณาเช่นเดียวกับการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนตามร้อยละของฐานในการคำนวณ และให้คำนวณรวมอยู่ในวงเงินร้อยละ...๒.๕...ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ด้วย

๕) สำหรับวงเงินที่เหลือ (ร้อยละ...๐.๕...) กันไว้สำหรับเป็นโควตากลางในการบริหารวงเงินของผู้ว่าราชการจังหวัด

กรณีลูกจ้างประจำ

๑) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำในสังกัดตามแนวทางที่กรมต้นสังกัดสั่งการไว้ให้พร้อม

๒) ให้ส่วนรายนำนำนานลูกจ้างประจำที่อยู่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จำนวนโควตา ๑ ชั้น ร้อยละ ๑๔ (ตัดทศนิยม) เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๔๔ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ให้กับลูกจ้างในสังกัด โดยโควตาที่เหลือให้กันไว้สำหรับเป็นโควตากลาง ในการบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงขอให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. หรือต้นสังกัดสั่งการไว้ให้พร้อม

๒) สำรวจและยืนยันจำนวนข้าราชการในสังกัด (รวมข้าราชการที่มาช่วยราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จัดทำบัญชีข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๓) สำรวจและยืนยันจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และจัดทำบัญชีข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๔) จัดทำแบบรายงานผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑/๒๕๖๔ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๕) สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ ให้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. หรือกรมต้นสังกัดกำหนด เมื่อทราบผลการประเมินและผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจากกรมต้นสังกัดแล้ว ให้จัดทำข้อมูลประกอบการเลื่อนเงินเดือนโควตาพิเศษ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔) ส่งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนในโควตาพิเศษ

รายงานผลตามข้อ ๒) - ๔) พร้อมไฟล์เอกสารดังกล่าวให้จังหวัดทราบ โดยผ่านสำนักงานจังหวัดพังงากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการต่อไป ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ และขอให้ถือปฏิบัติตามประกาศจังหวัดฯ โดยเคร่งครัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



สำนักงานจังหวัดพังงา

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐ ๗๖๔๘ ๑๔๓๗

หมายเหตุ : สิ่งที่ส่งมาด้วยให้ดาวน์โหลดที่เว็บไซต์จังหวัดพังงา <http://www.phangnga.go.th> หัวข้อ “หนังสือเวียน”

(นายจำเริญ ทิพญพงศ์ธาดา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา



ประกาศจังหวัดพังงา
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
(ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค)
จังหวัดพังงา

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดพังงาจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดพังงา ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดพังงา ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ตามประกาศนี้ “ส่วนราชการ” หมายถึง ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของจังหวัดพังงา จำนวน ๓๔ ส่วนราชการ

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไประดับอาวุโสลงมา (รวมถึงผู้ได้รับมอบหมายให้มาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดพังงา) ได้แก่

(๑) หัวหน้าส่วนราชการ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี การมอบหมายตาม (๔) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ (๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และ (๒) การประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ระหว่างการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐ : ๕๐

/ผลสัมฤทธิ์

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ – ๗ ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินตาม ข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม หรือสมรรถนะอื่น ๆ เพิ่มเติม ตามที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินอย่างน้อย ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนนร้อยละ	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐	๓.๑ – ๖.๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	๒.๕ – ๓.๐
ดี	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	๒.๐ – ๒.๔
พอใช้	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	๑.๐ – ๑.๙
ต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่า ๖๐.๐๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ หากต้นสังกัดของส่วนราชการได้มีการกำหนดช่วงคะแนนไว้แล้ว ก็ให้เป็นไปตามแนวทางของต้นสังกัดของส่วนราชการ อนึ่ง หากส่วนราชการไม่สามารถจัดสรรร้อยละของวงเงินที่ได้รับเลื่อนตามเกณฑ์ข้างต้น ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะใช้ดุลยพินิจได้ตามความเหมาะสมในการบริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัด แต่ระดับการประเมินผลให้เป็นไปตามที่จังหวัดกำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ ต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐาน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๘ ให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยให้ส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการ จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น และอาจนำไปใช้ ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐...

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย ๑ คน ในส่วนราชการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาสั่งการต่อไป

(๘) ให้ส่วนราชการมีการจัดทำประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด นำเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา

ข้อ ๑๑ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด ทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อเป็นกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๑



(นายสิทธิชัย ศักดา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา



คำสั่งจังหวัดพังงา

ที่ ๕๖๒ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และ
ลูกจ้างประจำในสังกัดจังหวัดพังงา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๗ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นค่าจ้าง พัฒนาลูกจ้างประจำ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ฉะนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำในสังกัดจังหวัดพังงา มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำในสังกัดจังหวัดพังงา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบคณะกรรมการฯ

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา ที่ได้รับมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดจังหวัดพังงา | กรรมการ |
| ๓. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา | กรรมการ |
| ๔. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพังงา | กรรมการ |
| ๕. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา | กรรมการ |
| ๖. แรงงานจังหวัดพังงา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพังงา | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดพังงา | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
- อำนาจหน้าที่

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดพังงา ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา และดำเนินการตามผู้ว่าราชการจังหวัดพังงามอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายศิริพัฒน์ พัทธกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา



ประกาศจังหวัดพังงา

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เห็นชอบในหลักการให้ปรับปรุง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐
สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน กำหนดให้ผู้บริหารวงเงิน
กำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้ นั้น

เพื่อให้การบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหารของจังหวัดพังงา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
และเป็นธรรม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
พลเรือนสามัญสังกัดส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา โดยความเห็นชอบตามมติที่ประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๕
ของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดพังงา
ดังนี้

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

ข้อ ๒ เงื่อนไขการกัณวงเงินไว้เพื่อการบริหาร

๒.๑ การกัณวงเงินไว้เพื่อการบริหารให้กันได้ไม่เกินร้อยละ ๐.๑ ของอัตราเงินเดือน
รวมทั้งจังหวัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน

๒.๒ การจัดสรรวงเงินตามข้อ ๒.๑ เป็นการจัดสรรวงเงินพิเศษเพิ่มเติมให้กับ
ข้าราชการ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์การบริหารวงเงินที่กันไว้

๓.๑ จัดสรรให้เป็นรายหน่วยงานหรือรายบุคคลในสัดส่วนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
โดยพิจารณาจาก

๑) ผลการปฏิบัติงานที่ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล หรืองานสำคัญเร่งด่วน
ของจังหวัด หรือผลการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด หรือ

๒) ผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี หรือ

๓) ผู้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นได้รับการยกย่องชมเชย หรือรางวัล
สร้างชื่อเสียงให้กับจังหวัด

๓.๒ การพิจารณารายชื่อบุคคลของแต่ละหน่วยงานให้ผ่านความเห็นชอบจาก
ผู้บริหารจังหวัดพังงา (ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด) หากมีปัญหาคงต้องวินิจฉัยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา
เป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือว่าเป็นที่สุด

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายธำรงค์ เจริญกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา



ประกาศจังหวัดพังงา

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา

ตามที่จังหวัดพังงา ได้ประกาศจังหวัดพังงา ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค) จังหวัดพังงา นั้น

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาล เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ซึ่งกำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ดัชนีความพร้อมรับผิด ในตัวชี้วัดที่ ๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้จังหวัดที่รับการประเมิน มีการกำกับตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐในจังหวัด ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ และมาตรา ๑๑๐ ประกอบกับ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ จังหวัดพังงาจึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดพังงา ดังนี้

๑. มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๑/๒๕๖๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) เป็นต้นไป

๒. เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ หมายถึง เจ้าหน้าที่ซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศจังหวัดพังงา ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาค) จังหวัดพังงา อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (มีคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐)

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๒ ให้ทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือรับทราบไว้เป็นหลักฐาน

๔. ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้น ทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน และให้นำข้อมูลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนของ สรุปผลการประเมิน และส่วนของ แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงมาประกอบการจัดทำ พร้อมทั้งกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติ เป็นคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๔ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๖. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ตามคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ตามคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าว ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา เพื่อดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ กรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็สั่งให้ออกจากราชการ

๖.๒ สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๖.๓ สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการ

๗. ให้ส่วนราชการที่มีเจ้าหน้าที่ผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดำเนินการตามประกาศนี้ และรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงาทราบทุกวันที่ ๕ ของเดือน

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสิทธิชัย กักตา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา