



ที่ สฎ ๐๐๑๙.๐๑/ว ๒๓๗๘/๒

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี
ถนนตถนนก อ.เมือง สฎ๙๔๐๐๐

๕ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง การโอนเงินเดือนของข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

อ้างถึง หนังสือ ที่ สฎ ๐๐๑๙.๐๑/๑๘๘๒ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินฯ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แบบ ๑-๒ จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบสรุปงบประมาณคະແນนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ แผ่น

ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔ กำหนดให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง และตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดได้แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ดำเนินการบันทึกตัวชีวิต น้ำหนัก และค่าเป้าหมาย ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด จังหวัดขอให้อำเภอแจ้งข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ปลายรอบ ทางระบบ Online Real Time ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๔ ทั้งนี้ ให้รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ บัญชีรายชื่อข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (แบบ ๑-๒) แบบสรุปงบประมาณคະແນนผลการประเมิน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๑๕ เมษายน ๒๕๖๔ เพื่อจังหวัดจะได้ประมวลผลการปฏิบัติราชการตามตัวชีวิตของข้าราชการในสังกัดได้ทันตามกำหนด สำหรับข้าราชการที่รักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง ให้ดำเนินการประเมินตาม (จ.๑๘)

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกรองศักดิ์ โอยสวัสดิ์)
พัฒนาการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนฯ

โทร./โทรสาร ๐-๗๗๒๘-๖๒๖๔ , ๐-๗๗๒๗-๒๕๕๘



ประกาศจังหวัดสุราษฎร์ธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานี

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานีตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ตามประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการ ได้แก่

(๑) หัวหน้าส่วนราชการ สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และทรงคุณวุฒิ ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ที่อยู่ในบังคับบัญชา

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

๑) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

// ๒) กรณี ...

๒) กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

ข้อ ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ เว้นแต่กรณีต้นสังกัดจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ของเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัด การกิจของส่วนราชการหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔-๑๐ ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน ทั้งนี้ตัวชี้วัดนี้ใช้ในการประเมินแต่ละตัว น้ำหนักต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ โดยผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดพิจารณาสรุปแบบและวิธีการประเมินที่เหมาะสม หรือตามที่ต้นสังกัดกำหนด

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ได้แก่

- | | |
|----------------|-----------------------|
| - ดีเด่น | คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ |
| - ดีมาก | คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙ |
| - ดี | คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙ |
| - พอใช้ | คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙ |
| - ต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

กรณีผลการประเมินการปฏิบัติราชการมีคะแนนเป็นเศษทศนิยมให้ปัดทิ้ง เช่น คะแนนร้อยละ ๘๙.๙ ให้ตัด ๐.๙ ทิ้ง เป็นต้น

// ข้อ ๗ การประเมินผล ...

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ ต้องมีความชัดเจน มีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. หรือที่กรมต้นสังกัดกำหนด

ข้อ ๘ ให้กลุ่มงาน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบงานบุคคลของแต่ละส่วนราชการ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการปฏิบัติราชการ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

ให้ส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ (ก.พ.) หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม ไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๙ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการ จะนำมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ส่วนราชการแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่จังหวัดหรือกรมต้นสังกัดกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

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

// (๒) ให้ผู้ประเมิน ...

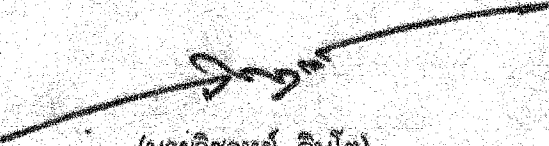
(๖) ให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เสนอต่อคณะกรรมการกึ่งนกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานีพิจารณาต่อไป

(๘) ให้ส่วนราชการจัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด นำเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานีลงนาม

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกึ่งนกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓


(นายวิฑูรย์ จินโต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

บัญชีรายชื่อข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1

(ล้านัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน/จังหวัด)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง	เลขประจำตัว ประชาชน	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เงินเดือน ก่อนเลื่อน (บาท)	ฐานในกา รคำนวณ (บาท)	ผลการประเมิน		ร้อยละที่ ได้เลื่อน	จำนวนเงิน ที่คำนวณได้ (บาท)	จำนวนเงิน ที่ใช้เลื่อน (บาท)	เงินตอบแทน ที่ได้รับ (บาท)	เงินเดือน หลังเลื่อน (บาท)	หมายเหตุ
								คะแนน	ร้อยละ						
1	นาย ช นักวิชาการพัฒนาชุมชน	3-0134-05467-32-3	1608	วิชาการ	ปฏิบัติการ	15,380	17,980	4.89	97.80	4.200	755.16	-	16,140		
2	นาย จ นักวิชาการพัฒนาชุมชน	3-5790-35790-35-7	1551	วิชาการ	ชำนาญการ	24,040	24,410	4.72	94.40	4.100	1,000.81	-	25,050		
3	นาย ง นักวิชาการพัฒนาชุมชน	3-0017-35429-23-5	1553	วิชาการ	ชำนาญการ	29,400	36,470	4.63	92.60	3.950	1,440.57	-	30,850		
4	นางสาว ส เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	3-1256-55347-52-2	1560	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	12,270	12,310	4.58	91.60	3.800	467.78	-	12,740		
5	นาง ฉ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	3-1009-03101-77-9	1579	ทั่วไป	ชำนาญงาน	14,910	18,480	4.50	90.00	3.200	591.36	-	15,510		
6	นาง ก นักจัดการงานทั่วไป	3-0134-06475-21-3	1600	วิชาการ	ชำนาญการ	58,270	36,470	4.34	86.80	3.050	1,112.34	992.34	58,390	เลื่อนและได้ค่าตอบแทน	
7	นาย ช นักวิชาการพัฒนาชุมชน	3-1009-03000-56-7	1680	วิชาการ	ชำนาญการ พิเศษ	54,540	49,330	4.27	85.40	2.900	1,430.57	-	55,980		
8	นางสาว ม นักวิชาการพัฒนาชุมชน	3-1009-03101-77-9	1579	วิชาการ	ปฏิบัติการ	19,820	23,990	3.75	75.00	2.800	670.04	-	20,500		
รวมเงินทั้งสิ้น											6,530	992.34	235,160		

หมายเหตุ

1. ให้รวมเงินในแผนสุดท้ายและลงชื่อเฉพาะแผนสุดท้ายเท่านั้น
2. ให้พิมพ์รายชื่อเรียงลำดับจากผู้ที่ได้รับการเลื่อนสูงสุดไปหาผู้ที่ได้รับการเลื่อนต่ำสุด โดยให้สอดคล้องกับผลการประเมินด้วย

(ลงชื่อ).....
(.....)
ตำแหน่ง.....

