ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
และการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ระดับจังหวัด ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๕.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมไชยบูรณ์ ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดแพร่

ผู้มาประชุม

๑. นายวรญาณ	บุญณราช	รองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่	ประธานฯ
๒. นายวิเชียร	อนุสาสนนันท์	ปลัดจังหวัดแพร่	
๓. นายขจร	วินัยพาณิช	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่	
๔. นางนุชนาถ	ศรีเผด็จ	ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดแพร่	
๕. นายศรัทธา	ศรีทิพงศ์	เกษตรและสหกรณ์จังหวัดแพร่	
๖. นางฉิติกาญจนา	หงส์แก้ว	คลังจังหวัดแพร่	
๗. นายราชัน	มีน้อย	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่	
๘. นางสาวภัทธิรา	พัชรภัค	ผู้อำนวยการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่	

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวสมฤทัย	เกตุเทศ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานจังหวัดแพร่
๒. นายทัศนะ	รางเงิน	พนักงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำระดับจังหวัดมาครบองค์ประชุมแล้ว ประธานได้เปิดประชุมฯ และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน - ไม่มี -

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ระดับจังหวัด ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการ รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ระดับจังหวัด ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมไชยบูรณ์ ชั้น ๕ ศาลากลางจังหวัดแพร่ มีจำนวนทั้งหมด ๑๑ หน้า ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ได้ส่งรายงานการประชุมให้คณะกรรมการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว และไม่มีคณะกรรมการฯ ท่านใดแจ้งแก้ไข

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบวาระที่ ๓ ...

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ระดับจังหวัด รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการ

๓.๑.๑ จังหวัดแพร่ได้จัดทำประกาศจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งมีรายละเอียดหลักเกณฑ์ที่สำคัญโดยสรุป ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนมี ๓ องค์ประกอบ คือ

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑.๓ คุณลักษณะอื่นที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. ระดับคะแนนผลการประเมินมี ๕ ระดับ ค่าคะแนนให้เป็นไป ดังนี้

ระดับดีเด่น	ค่าคะแนนร้อยละ	๙๐ - ๑๐๐
ระดับดีมาก	ค่าคะแนนร้อยละ	๘๐ - ๘๙.๙๙
ระดับดี	ค่าคะแนนร้อยละ	๗๐ - ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ค่าคะแนนร้อยละ	๖๐ - ๖๙.๙๙
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ	๖๐

๓. ให้ผู้ประเมินหรือหัวหน้าส่วนราชการ โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบกำกับดูแล จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด เพื่อพิจารณาความเห็นเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ยึดตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และตามระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๒ สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัดแพร่ได้กำหนดให้ส่วนราชการที่มีอัตรากำลังของลูกจ้างประจำซึ่งครองอยู่ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด (หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

/๓.๒ การบริหาร...

๓.๒ การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่

ฝ่ายเลขานุการฯ ๓.๒.๑ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

(๑) กำหนดวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้ส่วนราชการและจังหวัดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนจ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ตามลำดับ

(๒) กรณีที่มีการกันเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

(๓) ผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ของผู้ดำรง**ตำแหน่งประเภทวิชาการ** ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ และ**ตำแหน่งประเภททั่วไป** ระดับอาวุโสชำนาญงาน และปฏิบัติงาน

๓.๒.๒ การบริหารวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของจังหวัดแพร่ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ จังหวัดแพร่ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ โดยกำหนดกรอบการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ โดยให้แบ่งวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการฯ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

(๑) วงเงินร้อยละ ๒.๙๗ จัดสรรให้แก่ข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ

(๒) วงเงินร้อยละ ๐.๐๓ กันไว้สำหรับข้าราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ที่มีผลการปฏิบัติราชการโดดเด่นและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายจังหวัด

จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่ รอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการฯ ในรอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ จังหวัดแพร่ มีส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค และโรงพยาบาลแพร่ รวมจำนวน ๓๔ หน่วยงาน และมีจำนวนข้าราชการในสังกัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒,๖๔๕ ราย โดยฝ่ายเลขานุการฯ ได้รวบรวม พิจารณาตรวจสอบข้อมูล และสรุปรายละเอียดข้อมูลได้ดังนี้

/(๑) ในขณะนี้...

(๑) ในขณะนี้มีส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค และโรงพยาบาลแพร่ รวมจำนวนทั้งหมด ๓๓ หน่วยงาน (ยกเว้นสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดแพร่) ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในรอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศจังหวัดแพร่เรียบร้อยแล้ว โดยสรุประดับผลการประเมินของข้าราชการ ดังนี้

- ระดับดีเด่น จำนวน ๑,๓๔๑ ราย
- ระดับดีมาก จำนวน ๑,๐๐๗ ราย
- ระดับดี จำนวน ๒๐๐ ราย
- ระดับพอใช้ จำนวน ๓๘ ราย
- ระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๐ ราย

รวมจำนวน ๒,๕๘๖ราย

ที่	ส่วนราชการ	ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ					
		ดีเด่น (คน)	ดีมาก (คน)	ดี (คน)	พอใช้ (คน)	ต้องปรับปรุง (คน)	ไม่มีผลการประเมิน
๑	สำนักงานจังหวัดแพร่	๒๑	๒				
๒	ที่ทำการปกครองจังหวัดแพร่	๘๙	๓๒				
๓	สนง.โยธาธิการฯ จังหวัดแพร่	๑๒					
๔	สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่	๕๙	๘				
๕	สนง.ที่ดินจังหวัดแพร่	๘๗	๘				
๖	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นฯ	๓๓					
๗	สนง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๖	๕				
๘	สนง.ประชาสัมพันธ์จังหวัดแพร่	๔					
๙	สนง.แรงงานจังหวัดแพร่	๓					
๑๐	สนง.จัดหางานจังหวัดแพร่	๖					
๑๑	สนง.ประกันสังคมจังหวัดแพร่	๖	๙				
๑๒	สนง.สวัสดิการฯ	๖					
๑๓	สนง.สถิติจังหวัดแพร่	๔					
๑๔	สนง.เกษตรและสหกรณ์ฯ	๒	๕				
๑๕	สนง.สหกรณ์จังหวัดแพร่	๑๓	๑๕		๑		
๑๖	สนง.ประมงจังหวัดแพร่	๘	๒				
๑๗	สนง.เกษตรจังหวัดแพร่	๑๒	๖๐	๑๓			๑
๑๘	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดแพร่	๒๐	๒				
๑๙	สนง.การปฏิรูปที่ดินฯ	๑	๑๕				
๒๐	สนง.คลังจังหวัดแพร่	๑๑	๑		๑		
๒๑	สนง.พัฒนาสังคมฯ จังหวัดแพร่	๗					๒
๒๒	สนง.พาณิชย์จังหวัดแพร่	๘	๑				
๒๓	เรือนจำจังหวัดแพร่	๘๔	๑				

/๒๔. สนง.บังคับคดี

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					
		ดีเด่น (คน)	ดีมาก (คน)	ดี (คน)	พอใช้ (คน)	ต้องปรับปรุง (คน)	ไม่ประเมิน (คน)
๒๔	สนง.บังคับคดีจังหวัดแพร่	๖					
๒๕	สนง.คุมประพฤติจังหวัดแพร่	*อยู่ระหว่างรอการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ*					
๒๖	สนง.สาธารณสุขจังหวัดแพร่	๕๖๖	๔๒๕	๑๐๖	๙		๓๔
๒๗	โรงพยาบาลแพร่	๑๙๕	๔๐๒	๗๔	๒๗		๑๒
๒๘	สนง.ขนส่งจังหวัดแพร่	๒๔	๒	๗			
๒๙	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดแพร่	๑๐					
๓๐	สนง.ทรัพยากรธรรมชาติฯ	๒๐					
๓๑	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดแพร่	๑๖					
๓๒	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดแพร่		๙				
๓๓	สนง.พลังงานจังหวัดแพร่	๒					
๓๔	สนง.การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดแพร่		๓				
	รวม	๑,๓๔๑	๑,๐๐๗	๒๐๐	๓๘	๐	๔๙

(๒) สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดแพร่ อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำบัญชีรายละเอียดการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด จำนวน ๑๐ ราย ทั้งนี้ ได้แจ้งข้อมูลสรุปวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนและวงเงินที่ได้กันไว้สำหรับผู้บริหารเพื่อจัดสรร ให้จังหวัดทราบแล้ว

(๓) ข้าราชการที่ไม่รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ในส่วนราชการอื่นๆ จำนวน ๔๙ ราย ได้แก่ ผู้ที่ลาศึกษาต่อ (๔๖ ราย) ถูกลงโทษทางวินัยฯ (๒ ราย) และผู้ที่ลาออกวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ (๑ ราย)

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า ผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ ของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดแพร่ ทั้ง ๓๓ หน่วยงานเสนอ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศจังหวัดแพร่ จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ จำนวน ๓๓ หน่วยงาน และพิจารณาให้เห็นชอบในหลักการโดยให้สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดแพร่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ฯ และไม่เกินวงเงินที่กำหนด โดยให้ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องก่อน

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ ของส่วนราชการทั้ง ๓๓ หน่วยงาน และเห็นชอบในหลักการการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดแพร่ ทั้งนี้ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ของสำนักงานดังกล่าว ให้เหมาะสมและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนดก่อนนำเสนอผู้มีอำนาจในการสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

/๔.๒ วงเงิน...

๔.๒ วงเงินการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

ฝ่ายเลขานุการฯ จังหวัดแพร่ มีส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคและโรงพยาบาลแพร่ รวมจำนวน ๓๔ หน่วยงาน เสนอขอความเห็นชอบกรอบวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

จำนวนเงินเดือนข้าราชการทั้งหมด ณ วันที่ ๑ มี.ค. ๖๓	จำนวนวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ร้อยละ ๓	จำนวนวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ร้อยละ ๒.๙๗	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ	จำนวนเงินที่เหลือจากส่วนราชการ
๙๐,๖๕๓,๕๗๐ บาท	๒,๗๑๙,๖๐๗.๑๐ บาท	๒,๖๙๒,๔๑๑.๐๓ บาท	๒,๖๙๒,๑๙๙.๗๕ บาท	๒๑๑.๒๘ บาท

มีรายละเอียดการบริหารวงเงินการเลื่อนเดือนของแต่ละส่วนราชการฯ ตามตารางดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ณ ๑ มี.ค.๖๓ (คน)	จำนวนเงินเดือนทั้งหมด (บาท)	วงเงิน (๓%) (บาท)	วงเงิน (๒.๙๗%) (บาท)	วงเงิน (๐.๖๕%) (บาท)	เงินเดือน ณ ๑ เม.ย.๖๓ (บาท)	คงเหลือ
๑	สำนักงานจังหวัดแพร่	๒๓	๗๗๑,๕๔๐	๒๓,๑๔๖.๒๐	๒๒,๙๑๔.๗๔	๒๓๑.๔๖	๒๒,๙๑๐	๔.๗๔
๒	ที่ทำการปกครองฯ	๑๒๑	๔,๒๕๒,๔๔๐	๑๒๗,๕๗๓.๒๐	๑๒๖,๒๙๗.๔๗	๑,๒๗๕.๗๓	๑๒๖,๒๙๕.๒๑	๒.๒๖
๓	สนง.โยธาธิการฯ	๑๒	๓๖๗,๑๗๐	๑๑,๐๑๕.๑๐	๑๐,๙๐๔.๙๕	๑๑๐.๑๕	๑๐,๙๐๐	๔.๙๕
๔	สนง.พัฒนาชุมชนฯ	๖๗	๒,๒๙๒,๒๘๐	๖๘,๗๖๘.๔๐	๖๘,๐๘๐.๗๒	๖๘๗.๖๘	๖๘,๐๘๐	๐.๗๒
๕	สนง.ที่ดิน จ.แพร่	๙๕	๒,๕๑๗,๙๗๐	๗๕,๕๓๙.๑๐	๗๔,๗๘๓.๗๑	๗๕๕.๓๙	๗๔,๗๘๐	๓.๗๑
๖	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นฯ	๓๓	๑,๐๖๖,๑๘๐	๓๑,๙๘๕.๔๐	๓๑,๖๖๕๕๕	๓๑๙.๘๕	๓๑,๖๖๐	๕.๕๕
๗	สนง.ป้องกันและบรรเทาฯ	๑๑	๓๐๕,๕๐๐	๙,๑๖๕.๐๐	๙,๐๗๓.๓๕	๙๑.๖๕	๙,๐๗๐	๓.๓๕
๘	สนง.ประชาสัมพันธ์ฯ	๔	๑๐๘,๔๕๐	๓,๒๕๓.๕๐	๓,๒๒๐.๙๗	๓๒.๕๔	๓,๒๒๐	๐.๙๗
๙	สนง.แรงงาน จ.แพร่	๓	๖๓,๗๗๐	๑,๙๑๓.๑๐	๑,๘๙๓.๙๗	๑๙.๑๓	๑,๘๙๐	๓.๙๗
๑๐	สนง.จัดหางาน จ.แพร่	๖	๑๕๗,๘๕๐	๔,๗๓๕.๕๐	๔,๖๘๘.๑๕	๔๗.๓๖	๔,๖๘๐	๘.๑๕
๑๑	สนง.ประกันสังคม จ.แพร่	๑๕	๔๘๘,๗๒๐	๑๔,๖๖๑.๖๐	๑๔,๕๑๔.๙๘	๑๔๖.๖๒	๑๔,๕๑๐	๔.๙๘
๑๒	สนง.สวัสดิการฯ	๖	๑๕๕,๑๙๐	๔,๖๕๕.๗๐	๔,๖๐๙.๑๔	๔๖.๕๖	๔,๖๑๐	-๐.๘๖
๑๓	สนง.สถิติ จ.แพร่	๔	๑๑๙,๐๖๐	๓,๕๗๑.๘๐	๓,๕๓๖.๐๘	๓๕.๗๒	๓,๕๓๐	๖.๐๘
๑๔	สนง.เกษตรและสหกรณ์ฯ	๗	๒๒๕,๐๓๐	๖,๗๕๐.๙๐	๖,๖๘๓.๓๙	๖๗.๕๑	๖,๖๘๐	๓.๓๙
๑๕	สนง.สหกรณ์ จ.แพร่	๒๙	๙๓๗,๑๖๐	๒๘,๑๑๔.๘๐	๒๗,๘๓๓.๖๕	๒๘๑.๑๕	๒๗,๘๒๐	๑๓.๖๕
๑๖	สนง.ประมง จ.แพร่	๑๐	๒๖๖,๑๗๐	๗,๙๘๕.๑๐	๗,๙๐๕.๒๕	๗๙.๘๕	๗,๙๐๐	๕.๒๕
๑๗	สนง.เกษตร จ.แพร่	๘๖	๒,๔๒๔,๐๔๐	๗๒,๗๒๑.๒๐	๗๑,๙๙๓.๙๙	๗๒๗.๒๑	๗๑,๙๙๐	๓.๙๙
๑๘	สนง.ปศุสัตว์ จ.แพร่	๒๒	๘๙๐,๖๖๐	๒๖,๗๑๙.๘๐	๒๖,๔๕๒.๖๐	๒๖๗.๒๐	๒๖,๔๕๐	๒.๖๐
๑๙	สนง.การปฏิรูปที่ดินฯ	๑๖	๓๕๘,๗๔๐	๑๐,๗๖๒.๒๐	๑๐,๖๕๔.๕๘	๑๐๗.๖๒	๑๐,๖๕๐	๔.๕๘
๒๐	สนง.คลัง จ.แพร่	๑๓	๔๑๖,๓๙๐	๑๒,๔๙๑.๗๐	๑๒,๓๖๖.๗๘	๑๒๔.๙๒	๑๒,๓๖๐	๖.๗๘
๒๑	สนง.พัฒนาสังคมฯ จ.แพร่	๙	๒๖๒,๙๑๐	๗,๘๘๗.๓๐	๗,๘๐๘.๔๓	๗๘.๘๗	๗,๘๐๐	๘.๔๓

/๒๒. สนง.พาณิชย์...

ที่	ส่วนราชการ	จำนวน ข้าราชการ ณ ๑ มี.ค.๖๓ (คน)	จำนวน เงินเดือน ปัจจุบัน (บาท)	๒.๙๗% (บาท)	๓% (บาท)	๓.๐๓% (บาท)	ไม่เกิน (๓.๐๓%) (บาท)	ร้อยละ
๒๒	สนง.พาณิชย์ จ.แพร่	๙	๒๗๙,๖๗๐	๘,๓๙๐.๑๐	๘,๓๐๖.๒๐	๘๓.๙๐	๘,๓๐๐	๖.๒๐
๒๓	เรือนจำจังหวัดแพร่	๘๕	๒,๓๙๐,๐๗๐	๗๑,๗๐๒.๑๐	๗๐,๙๘๕.๐๘	๗๑๗.๐๒	๗๐,๙๕๐	๓๕.๐๘
๒๔	สนง.บังคับคดี จ.แพร่	๖	๑๗๓,๐๒๐	๕,๑๙๐.๖๐	๕,๑๓๘.๖๙	๕๑.๙๑	๕,๑๓๐	๘.๖๙
๒๕	สนง.คุมประพฤติ จ.แพร่	๑๐	๓๐๘,๒๔๐	๙,๒๔๗.๒๐	๙,๑๕๔.๗๓	๙๒.๔๗	๙,๑๕๐	๔.๗๓
๒๖	สนง.สาธารณสุข จ.แพร่	๑,๑๔๐	๔๐,๕๓๙,๒๐๐	๑,๒๑๖,๑๗๖.๐๐	๑,๒๐๔,๐๑๔.๒๔	๑๒,๑๖๑.๗๖	๑,๒๐๔,๐๑๐	๔.๒๔
๒๗	โรงพยาบาลแพร่	๗๑๐	๒๕,๕๔๕,๒๕๐	๗๖๖,๓๕๗.๕๐	๗๕๘,๖๙๓.๙๓	๗,๖๖๓.๕๘	๗๕๘,๖๘๔.๕๔	๙.๓๙
๒๘	สนง.ขนส่งจ.แพร่	๓๓	๑,๐๒๙,๑๖๐	๓๐,๘๗๔.๘๐	๓๐,๕๖๖.๐๕	๓๐๘.๗๕	๓๐,๕๖๐	๖.๐๕
๒๙	สนง. อุตสาหกรรม จ.แพร่	๑๐	๓๓๕,๒๗๐	๑๐,๐๕๘.๑๐	๙,๙๕๗.๕๒	๑๐๐.๕๘	๙,๙๕๐	๗.๕๒
๓๐	สนง.ทรัพยากรธรรมชาติฯ	๒๐	๖๙๒,๙๗๐	๒๐,๗๘๙.๑๐	๒๐,๕๘๑.๒๑	๒๐๗.๘๙	๒๐,๕๘๐	๑.๒๑
๓๑	สนง.วัฒนธรรม จ.แพร่	๑๖	๔๙๘,๕๐๐	๑๔,๙๕๕.๐๐	๑๔,๘๐๕.๔๕	๑๔๙.๕๕	๑๔,๘๐๐	๕.๔๕
๓๒	สนง.พระพุทธศาสนาฯ	๙	๒๖๗,๖๒๐	๘,๐๒๘.๖๐	๗,๙๔๘.๓๑	๘๐.๒๙	๗,๙๔๐.๐๐	๘.๓๑
๓๓	สนง.พลังงาน จ.แพร่	๒	๔๒,๔๒๐	๑,๒๗๒.๖๐	๑,๒๕๙.๘๗	๑๒.๗๓	๑,๒๕๐.๐๐	๙.๘๗
๓๔	สนง.การท่องเที่ยวและกีฬา	๓	๑๐๔,๙๖๐	๓,๑๔๘.๘๐	๓,๑๑๗.๓๑	๓๑.๔๙	๓,๑๑๐.๐๐	๗.๓๑
	รวม	๒,๖๔๕	๙๐,๖๕๓,๕๗๐	๒,๗๑๙,๖๐๗.๑๐	๒,๖๙๒,๔๑๑.๐๓	๒๗,๑๙๖.๐๗	๒,๖๙๒,๑๙๙.๗๕	๒๑๑.๒๘

ทั้งนี้ ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ ได้ดำเนินการพิจารณาจัดสรรเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการฯ ดังนี้

จำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มี.ค.๖๓	จำนวนข้าราชการ ที่ได้รับเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินฯ	จำนวนข้าราชการที่ไม่ได้รับเลื่อนเงินเดือนฯ แต่นำอัตราไปสงวนใช้				
		ศึกษาต่อ	บรรจุใหม่ น้อยกว่า ๑ เดือน	ลงโทษ ทางวินัย	ลาออก ณ วันที่ ๑ เม.ย.๖๓	รวม
๒,๖๔๕ ราย	๒,๕๘๘ ราย (รวม สนง.คุมประพฤติฯ)	๔๖ ราย (สสจ., กษจ., รพ.แพร่)	๘ ราย	๒ ราย (สนง.พมจ.)	๑ ราย (สสจ.)	๕๗ ราย

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่า จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามที่แต่ละส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดแพร่เสนอ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ยกเว้นสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดแพร่ ใช้วงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดเกินกรอบวงเงินที่กำหนด (ร้อยละ ๒.๙๗) มาจำนวน ๐.๘๖ บาท แต่อย่างไรก็ตาม จำนวนเงินรวมที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ จำนวน ๒,๖๙๒,๑๙๙.๗๕ บาท ยังอยู่ในวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่จังหวัดกำหนด จำนวน ๒,๖๙๒,๔๑๑.๐๓ บาท จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ จำนวน ๓๔ หน่วยงาน

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบกรอบการใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามที่ส่วนราชการเสนอ

/๔.๓ ผลการประเมิน...

๔.๓ ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ รอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ การเลื่อนขั้นค่าจ้างและการจัดสรรร้อยละ ๑๕ รวมทั้ง โควตากลางจังหวัดสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ฝ่ายเลขานุการฯ

๔.๓.๑ ระเบียบ/หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานฯและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ดังนี้

(๑) องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน มี ๒ องค์ประกอบ คือ

(๑.๑) ผลงาน ร้อยละ ๗๐

(๑.๒) คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐

(๒) ระดับการประเมินให้มีค่าคะแนนให้เป็นไปตามที่กำหนด ดังนี้

ระดับดีเด่น	ค่าคะแนนร้อยละ ๙๐ – ๑๐๐
ระดับเป็นที่ยอมรับได้	ค่าคะแนนร้อยละ ๖๐ – ๘๙
ระดับต้องปรับปรุง	ค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๒. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ กระทรวงการคลัง ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของ ส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

- การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ เมษายน) ให้ควบคุมจำนวน ผู้ที่รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

- สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีหลัง (วันที่ ๑ ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ ๖ ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมกันทั้งปีสองขั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

๔.๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่

ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ที่มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๓ หน่วยงาน ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสังกัดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ประกอบด้วย

๑. อัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒๖ ราย มีระดับผลการประเมินฯ ดังนี้

ระดับดีเด่น	จำนวน ๑๐๙ ราย
ระดับเป็นที่ยอมรับได้	จำนวน ๑๑๖ ราย
ระดับต้องปรับปรุง	จำนวน ๐ ราย
	รวมจำนวน ๒๒๖ ราย

ทั้งนี้ มีลูกจ้างประจำจากสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดแพร่ที่ไม่ได้รับการประเมินฯ จำนวน ๑ ราย เนื่องจากลาเกินจำนวนหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๒๓ วัน

/๑. สนง.จังหวัดแพร่

ที่	ชื่อส่วนราชการ	อัตราเฉลี่ย ลูกจ้าง ณ ๑ มิ.ย. ๖๓	ร้อยละ ๐.๙๕	ร่วมผลการประเมิน: ได้เต็ม	ได้ไม่ถึงร้อยละ	ต่ำกว่าประเมิน	ไม่ประเมิน
๑	สำนักงานจังหวัดแพร่	๖	๐.๙๐	๖	-	-	-
๒	ที่ทำการปกครองจังหวัดแพร่	๒	๐.๓๐	๒	-	-	-
๓	สนง.โยธาธิการฯ จังหวัดแพร่	๔	๐.๗๕	๓	-	-	๑
๔	สนง.พัฒนาชุมชนจังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	๑	-	-	-
๕	สนง.ที่ดินจังหวัดแพร่	๑๒	๑.๘๐	๙	๓	-	-
๖	สนง.แรงงานจังหวัดแพร่	๒	๐.๓๐	๒	-	-	-
๗	สนง.จัดหางานจังหวัดแพร่	๒	๐.๓๐	๒	-	-	-
๘	สนง.ประกันสังคมจังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-
๙	สนง.สวัสดิการฯ จังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	๑	-	-	-
๑๐	สนง.สหกรณ์จังหวัดแพร่	๓	๐.๔๕	๑	๒	-	-
๑๑	สนง.ประมงจังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	๑	-	-	-
๑๒	สนง.เกษตรจังหวัดแพร่	๒	๐.๓๐	๒	-	-	-
๑๓	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดแพร่	๑๕	๒.๒๕	๑๕	-	-	-
๑๔	สนง.การปฏิรูปที่ดินฯ	๑	๐.๑๕	๑	-	-	-
๑๕	สนง.พัฒนาสังคมฯ จังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	๑	-	-	-
๑๖	สนง.พาณิชย์จังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	๑	-	-	-
๑๗	เรือนจำจังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	๑	-	-	-
๑๘	สนง.บังคับคดีจังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	๑	-	-	-
๑๙	สนง.คุมประพฤติจังหวัดแพร่	๓	๐.๔๕	๓	-	-	-
๒๐	สนง.สาธารณสุขจังหวัดแพร่	๗๙	๑๑.๘๕	๓๙	๔๐	-	-
๒๑	โรงพยาบาลแพร่	๘๐	๑๒.๐๐	๑๒	๖๘	-	-
๒๒	สนง.ขนส่งจังหวัดแพร่	๕	๐.๗๕	๕	-	-	-
๒๓	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดแพร่	๒	๐.๓๐	-	๒	-	-
	รวม	๒๒๖	๓๔.๙๐	๑๑๙	๑๑๖	๐	๑

๒. ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำในสังกัดของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ จำนวน ๒๒๖ ราย มีผลการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ ดังนี้

(๑) เลื่อนขั้นปกติ

- เลื่อน ๑ ขั้น จำนวน ๒๒ ราย
- เลื่อน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๑๘๘ ราย

(๒) ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ (อัตราค่าจ้างเต็มขั้น)

- เลื่อนร้อยละ ๔ จำนวน ๔ ราย
- เลื่อนร้อยละ ๒ จำนวน ๑๑ ราย

(๓) งดเลื่อน

- กรณีลาเกิน ๒๓ วัน จำนวน ๑ ราย

/๑. สนง.จังหวัดแพร่...

ที่	หน่วยงาน	อัตรากำลังลูกจ้าง ณ ๑ มี.ค. ๖๓	ร้อยละ ๑๕	เลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ ๑ เม.ย. ๒๕๖๓				
				๑ ขั้น	๐.๕ ขั้น	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๒	งดเลื่อน
๑	สำนักงานจังหวัดแพร่	๖	๐.๙๐	-	๖	-	-	-
๒	ที่ทำการปกครอง จ.แพร่	๒	๐.๓๐	-	-	-	๒	-
๓	สนง.โยธาธิการฯ จ.แพร่	๔	๐.๗๕	-	๓	-	-	๑ (ลาเกิน ๒๓ วัน)
๔	สนง.พัฒนาชุมชน จ.แพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๕	สนง.ที่ดิน จ.แพร่	๑๒	๑.๘๐	๑	๑๐	-	๑	-
๖	สนง.แรงงาน จ.แพร่	๒	๐.๓๐	-	๒	-	-	-
๗	สนง.จัดหางาน จ.แพร่	๒	๐.๓๐	-	๒	-	-	-
๘	สนง.ประกันสังคม จ.แพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๙	สนง.สวัสดิการฯ จ.แพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๑๐	สนง.สหกรณ์ จ.แพร่	๓	๐.๔๕	-	๓	-	-	-
๑๑	สนง.ประมง จ.แพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๑๒	สนง.เกษตร จ.แพร่	๒	๐.๓๐	-	๒	-	-	-
๑๓	สนง.ปศุสัตว์ จ.แพร่	๑๕	๒.๒๕	๒	๑๓	-	-	-
๑๔	สนง.การปฏิรูปที่ดินฯ	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๑๕	สนง.พัฒนาสังคมฯ จ.แพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๑๖	สนง.พาณิชย์ จ.แพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๑๗	เรือนจำจังหวัดแพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๑๘	สนง.บังคับคดี จ.แพร่	๑	๐.๑๕	-	๑	-	-	-
๑๙	สนง.คุมประพฤติ จ.แพร่	๓	๐.๔๕	-	๓	-	-	-
๒๐	สนง.สาธารณสุข จ.แพร่	๗๙	๑๑.๘๕	๙	๖๗	๒	๑	-
๒๑	โรงพยาบาลแพร่	๘๐	๑๒.๐๐	๑๐	๖๑	๒	๗	-
๒๒	สนง.ขนส่ง จ.แพร่	๕	๐.๗๕	-	๕	-	-	-
๒๓	สนง.อุตสาหกรรม จ.แพร่	๒	๐.๓๐	-	๒	-	-	-
	รวม	๒๒๖	๓๓.๙๐	๒๒	๑๘๘	๔	๑๑	๑

๓. การจัดสรรร้อยละ ๑๕ และโควตากลางจังหวัดสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

จังหวัดแพร่มีจำนวนอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒๒๖ ราย ซึ่งเท่ากับจังหวัดแพร่ มีโควตาสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑๕ เท่ากับ ๓๓.๙๐ ราย โดยส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคได้ใช้สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในสังกัด ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ แล้ว (๑ ขั้น และร้อยละ ๔) จำนวน ๒๖ ราย ดังนั้น คงเหลือในส่วนของเศษโควตากลาง เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณาจัดสรรเพิ่มเติมตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ มีส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคได้เสนอขอใช้โควตากลางจังหวัด สำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างให้กับลูกจ้างประจำในสังกัดเพิ่มเติม ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น ๑๑ ราย ดังนี้

/๑. สนง.จังหวัดแพร่...

ที่	ส่วนราชการ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง (บาท)
๑	สนง.จังหวัดแพร่	นายสวัสดิ์ สุธีพัฒนชัย	พนักงานขับรถยนต์ ส ๒	๓๑,๓๔๐
		น.ส.ศิริพร ศิริรัตน์	พนักงานพิมพ์ ส ๓	๒๗,๔๘๐
๒	สนง.โยธาธิการฯ จังหวัดแพร่	นางสิรินาถ เรือนสอน	พนักงานธุรการ ส๔/หัวหน้า	๒๘,๐๓๐
๓	สนง.ที่ดินจังหวัดแพร่	น.ส.จุไรรัตน์ เจริญพืชผลไทย	พนักงานพิมพ์ ส๓	๒๖,๙๘๐
๔	สนง.จัดหางานจังหวัดแพร่	นายสุริยา ดีดพิน	พนักงานธุรการ ส๒	๒๖,๙๘๐
๕	สนง.สหกรณ์จังหวัดแพร่	นายจำรัส ทิน่าน	พนักงานขับรถยนต์	๒๙,๖๘๐
๖	สนง.ประมงจังหวัดแพร่	นายกฤษณะ เชียงเนาว์	พนักงานขับรถยนต์	๓๐,๗๙๐
๗	สนง.การปฏิรูปที่ดินจังหวัดแพร่	นายชัยเลิศ คะชา	พนักงานขับรถยนต์	๒๔,๔๕๐
๘	สนง.พัฒนาสังคมฯ จังหวัดแพร่	น.ส.บัณฑิตา ทอดเสียง	พนักงานพัสดุ ส๔	๒๘,๕๖๐
๙	สนง.สาธารณสุขจังหวัดแพร่	นางสุจิตรา งานดี	พนักงานธุรการ ส๓	๓๑,๘๘๐
๑๐	สนง.ขนส่งจังหวัดแพร่	นายเกรียง สิงห์หล	พนักงานบริการ ป๒	๒๒,๖๐๐

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด จึงเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน ๒๓ หน่วยงาน และพิจารณาเสนอรายชื่อลูกจ้างประจำที่ควรได้รับการจัดสรรโควตากลางจังหวัด (ร้อยละ ๑๕) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติงานฯ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน ๒๓ หน่วยงาน และเห็นชอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณาจัดสรรเศษโควตา ทั้งนี้ ได้เสนอรายชื่อลูกจ้างประจำประกอบการพิจารณาการจัดสรรโควตากลางจังหวัดสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และจำนวนอัตราร้อยละ ๑๕ ที่มีจุดทศนิยมมากกว่า ๐.๘๕ และรายชื่อลูกจ้างประจำที่ไม่เคยได้รับการพิจารณาจัดสรรโควตาฯ จากจังหวัดในสองปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งได้แก่

๑. นายสวัสดิ์ สุธีพัฒนชัย
๒. น.ส.ศิริพร ศิริรัตน์
๓. น.ส.จุไรรัตน์ เจริญพืชผลไทย
๔. นายจำรัส ทิน่าน
๕. นายชัยเลิศ คะชา
๖. น.ส.บัณฑิตา ทอดเสียง
๗. นางสุจิตรา งานดี

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี –

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.

.....ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวภัทธิรา พัชรภัค)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดแพร่

เอกสาร ๒



คำสั่งจังหวัดแพร่

ที่ ๗๒๔๖ / ๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญและการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำระดับจังหวัด

ตามที่จังหวัดแพร่ ได้มีคำสั่งที่ ๑๓๔๓/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำระดับจังหวัด เพื่อเป็นไปตามแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ นั้น

เพื่อให้การพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำระดับจังหวัด ประกอบด้วย

๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ที่ได้รับมอบหมาย	ประธานกรรมการ
๒) ปลัดจังหวัดแพร่	กรรมการ
๓) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแพร่	กรรมการ
๔) ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดแพร่	กรรมการ
๕) คลังจังหวัดแพร่	กรรมการ
๖) เกษตรและสหกรณ์จังหวัดแพร่	กรรมการ
๗) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดแพร่	กรรมการและเลขานุการ
๘) ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดแพร่	ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑) เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัด

๒) พิจารณาจำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ ภายในวงเงินหรือโควตาที่จังหวัดกำหนด

๓) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายพงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

เอกสาร ๓



ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชราภัย)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๓๑
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๘๖๘

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒)

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(๓) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการตาม (๔) และ (๕) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานปลัดกระทรวง

(๔) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (๙) (๑๐) และ (๑๑)

(๕) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) เลขานุการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๘) ปลัดจังหวัด และ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๙) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๐) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๑๑) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) (๙) หรือ (๑๐) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มิใช่บุคคลในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหัวหน้าคณะผู้แทน แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน หรือในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในกระทรวงของตนเป็นอย่างอื่น ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของ

ส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้ส่วนราชการระดับกรม จังหวัด และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับ

การประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๗) หรือ (๘) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ก่อนนำเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้า

เอกสาร ๔

- ร่าง -



ประกาศจังหวัดแพร่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดแพร่

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดแพร่จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดแพร่ ตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ตามประกาศนี้ “ส่วนราชการ” หมายถึง ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคของจังหวัดแพร่

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดแพร่ ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าสำนักงานจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ และระดับเชี่ยวชาญ ประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินช่วยปฏิบัติราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินต่อไป

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

/ข้อ ๕ การประเมิน...

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดแพร่ ให้ประเมิน ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และคุณลักษณะอื่นที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ๒๐ และ ๑๐ ตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่ต่ำกว่า ๔ ตัวชี้วัด และไม่เกิน ๑๐ ตัวชี้วัด โดยอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- งานที่ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด หรือกลุ่มจังหวัด และ
- งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกระทรวง กรม หรือจังหวัด หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน หรือ
- งานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ (งานยุทธศาสตร์) หรือการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หรือ
- งานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เช่น งานตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลและจังหวัด งานโครงการ งานแก้ไขปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน เป็นต้น

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

(๓) คุณลักษณะอื่นที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐ อาจใช้หลักเกณฑ์ของกรมต้นสังกัดหรือของจังหวัด เช่น การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา การประสานงานร่วมกับส่วนราชการ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของจังหวัด หรืออื่น ๆ ตามที่กรมต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม ทั้งนี้ ตามภารกิจและความเหมาะสมของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละส่วนราชการ

ข้อ ๖ ในการประเมินให้มีการแบ่งกลุ่มระดับคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ค่าคะแนนให้เป็นไป ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น	ค่าคะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
(๒) ระดับดีมาก	ค่าคะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙
(๓) ระดับดี	ค่าคะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙
(๔) ระดับพอใช้	ค่าคะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙
(๕) ระดับต้องปรับปรุง	ค่าคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้ แต่ละระดับหลัก ส่วนราชการอาจแบ่งเป็นระดับย่อย เช่น ดีเด่น ๑ ดีเด่น ๒ หรือดีเด่น ๓ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. กรมต้นสังกัด หรือจังหวัดกำหนด

/ข้อ ๘ ให้ฝ่าย...

ข้อ ๘ ให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการประจำจังหวัด ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดำเนินการเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ดังนี้

(๑) จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานเชิงประจักษ์แสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

(๒) จัดเก็บสำเนาแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

(๓) จัดเก็บในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

ข้อ ๙ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามประกาศฉบับนี้ จังหวัดแพร่และผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบ การแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจจะนำไปประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ส่วนราชการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน แนวทางกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด หรือตามข้อ ๕

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๔) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย ๑ คน ในส่วนราชการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) (๔) โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบกำกับดูแล จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด เพื่อนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดต่อไป

/ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไก...

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงาน หรือของอำเภอตามความเหมาะสม โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ กุมพาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล
2261
- 9 ก.ย. 2553
เวลา.....

กระทรวงการคลัง
กองการเจ้าหน้าที่
วันที่ - 9 ก.ย. 2553
เลขรับ 39749
เวลา.....

เอกสาร ๕

ที่ กค 0428/ว.90

กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม 6 กทม. 10400

24 สิงหาคม 2553

กองการเจ้าหน้าที่ สป.
รับรองประจำ 5946
วันที่ - 9 ก.ย. 2553
เวลา.....

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

เรียน ปลัดกระทรวงมหาดไทย

อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545
2. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำมีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนริศ ชัยสูตร)
รองปลัดกระทรวงการคลัง
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง
กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง
โทร. 0 2271 3119
โทรสาร 0 2271 3115
www.cgd.go.th

120 ปี กรมบัญชีกลาง
บริหารการคลังด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

กระทรวงการคลังเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ดังนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่กำหนดนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

3.2 การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3.3 การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ

3.4 การให้ออกจากราชการ

3.5 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ความคุ้มค่าของงาน

(5) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

4.2 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

(3) ความรับผิดชอบ

(4) ความร่วมมือ

/ (5) สภาพ ...

(5) สภาพการมาปฏิบัติงาน

(6) การวางแผน

(7) ความคิดริเริ่ม

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งต่าง ๆ

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการพิจารณาใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

4.3 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการและขั้นตอนการประเมินผล ดังนี้

4.3.1 กำหนดให้มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง และให้กำหนดน้ำหนักคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.3.2 ส่วนราชการเป็นผู้แบ่งคะแนนให้แต่ละปัจจัยที่จะประเมิน (รายละเอียดในแบบประเมินผล) ตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

4.3.3 กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินในแต่ละปัจจัยให้เหมาะสมตามสัดส่วนของคะแนนเต็มในแต่ละปัจจัย โดยใช้วิธีคำนวณสัดส่วนทางคณิตศาสตร์

4.3.4 สำหรับกรณีที่คะแนนรวมในการประเมินมีจุดทศนิยม ให้ปัดทิ้งและนำคะแนนรวมที่ได้มา สรุปผลการประเมินตามที่กำหนดไว้ 3 ระดับ

4.3.5 ให้กำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	90 - 100	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	60 - 89	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

/ 4.3.6 ให้รวม ...

4.3.6 ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ 3 ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
100	90 - 100	60 - 89	0 - 59

ดังตัวอย่างตามเอกสารแนบ

5. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกำหนดไว้ด้วย

6. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

7. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 6 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ 2

8. ให้นำระบบเปิดซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205 / ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 มาใช้กับลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

9. ให้มีคณะกรรมการระดับกรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยมีองค์ประกอบตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก / กอง ด้วยก็ได้

/ 10. ให้นำ ...

10. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดด้วย

11. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

12. ให้กรมวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

13. กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น กระทรวงการคลังและส่วนราชการอาจร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ได้