

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา
เลขที่.....
วันที่ ๒๕ ก.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๑๕.๕๖



ที่ สป ๐๐๑๗.๕/ว ๑๖๗/๕๗

ศาลากลางจังหวัดลำปาง
ถนนวิชิตสงคราม ลำปาง ๕๒๐๐๐

๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

- เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ (ยกเว้นสัสดีจังหวัดลำปาง) และผู้อำนวยการ-
โรงพยาบาลลำปาง
- อ้างอิง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒
๓. ประกาศจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ-
พลเรือนสามัญ จังหวัดลำปาง สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่
๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย กรอบระยะเวลาการดำเนินการฯ รอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)
ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และการเลื่อน-
เงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และจังหวัดลำปาง
ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดลำปาง
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ถึงรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖
ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน-
ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่จังหวัดลำปางกำหนด ขอให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและ
การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง รอบการประเมิน
ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

/๒. จัดทำตัวชี้วัด.....

๒. จัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของข้าราชการในสังกัดเป็นรายบุคคล และบันทึกรายการตัวชี้วัดดังกล่าวลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศบุคคลของจังหวัดลำปาง (ระบบ PPIS) ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

๓. รายงานข้อมูลข้าราชการในสังกัด ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้จังหวัดลำปางทราบ ภายในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตาม QR code ท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามกรอบระยะเวลาโดยเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชัชวาลย์ นายนบุตร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง



แบบรายงานข้อมูล

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๕๔๓๕ ๑๐๘๐

เรียน ขสจ.ลำปาง e ในระบบแล้ว
- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นควรแจ้งให้ กลุ่มงานโสตทัศนศึกษา
☒ ทราบ ☒ ดำเนินการ ☐ ถือปฏิบัติ

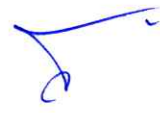

(นางสาวณภาพร สุขเกษม)
หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป
๒๕ ก.ค. ๒๕๖๖

เรียน คุณสุกัญญา ศรีภพ
☐ เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ
☐ เพื่อทราบและถือปฏิบัติ
☐ เพื่อทราบโดยทั่วกัน


(นางสาวณภาพร สุขเกษม)
หมจ

๒๕ ก.ค. ๒๕๖๖

- ทราบ
- ดำเนินการ


(นางสาวสุชาดา พฤกษ์วัน)
ชนสจ.จังหวัดลำปาง
๒๕ ก.ค. ๒๕๖๖



คำสั่งจังหวัดลำปาง
ที่ ๖๔๕ /๒๕๖๖

เรื่อง ยกเลิกคำสั่งและแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค
จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่จังหวัดลำปางได้มีคำสั่ง ที่ ๑๒๔๐/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๗ แต่งตั้ง
คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ
ระดับจังหวัด ไปแล้วนั้น

เนื่องจากคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
สามัญและลูกจ้างประจำระดับจังหวัดตามวรรคแรก ได้จัดทำและบังคับใช้มาเป็นระยะเวลานาน
และไม่สอดคล้องกับบริบทของกฎหมายในปัจจุบัน

เพื่อให้การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง และผลการประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน/ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค
จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นไปตาม
หลักเกณฑ์แนวทางที่ ก.พ. และระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๗
มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๗ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วย
การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๔
ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔
และหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ค่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔ หนังสือกระทรวงการคลัง
ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๗ ลงวันที่
๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔
และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ จึงยกเลิกคำสั่งจังหวัดลำปาง
ที่ ๑๒๔๐/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๗ และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ/ผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง
และผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน/ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้มืองค์ประกอบและอำนาจ
หน้าที่ ดังต่อไปนี้

/๑. องค์ประกอบ.....

๑. องค์ประกอบ

- | | |
|--|--------------------------------|
| ๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง | ประธานกรรมการ |
| ผู้รับผิดชอบกำกับดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด | |
| ๒) ปลัดจังหวัดลำปาง | กรรมการ |
| ๓) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง | กรรมการ |
| ๔) เกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำปาง | กรรมการ |
| ๕) แรงงานจังหวัดลำปาง | กรรมการ |
| ๖) คลังจังหวัดลำปาง | กรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดลำปาง | กรรมการ |
| ๘) ขนส่งจังหวัดลำปาง | กรรมการ |
| ๙) พาณิชย์จังหวัดลำปาง | กรรมการ |
| ๑๐) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำปาง | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐) ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดลำปาง | กรรมการและผู้ช่วย
เลขานุการ |
| ๑๑) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
สำนักงานจังหวัดลำปาง | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ พิจารณาและให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ผลการพิจารณา
เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

๑) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ยกเว้น
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

๒) ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้มาช่วยราชการจังหวัดลำปาง
ที่มีระยะเวลาเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๒ พิจารณาและให้ความเห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงาน/ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

๒.๓ สรุปผลการพิจารณาตามข้อ ๒.๑ และข้อ ๒.๒ เสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง
พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๔ งานอื่น ๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปางมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายจิรวิทย์ นาคะบุตร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง



ประกาศจังหวัดลำปาง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดลำปาง
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตาม มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดลำปางจึงขอกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินสำหรับรองผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง ปลัดจังหวัดลำปาง และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดลำปาง

(๒) ปลัดจังหวัดลำปาง และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดลำปาง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ปลัดอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอและปลัดอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) แล้วแต่กรณี โดยการมอบหมายให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น และกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอนหรือย้ายหรือเลื่อนระหว่างรอบการประเมินแล้วแต่กรณี ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาประเมินผล โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

- ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
- รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
 - รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์จังหวัดการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ และนโยบายเร่งด่วนที่จังหวัดมอบหมาย หรือถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับจังหวัดสู่องค์กรเป็นหลัก หรือหัวหน้าส่วนราชการไว้ก่อนในแต่ละรอบการประเมิน

(๒) พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามในส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

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

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดสาป่างกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอย่างน้อยเป็นเวลาสองรอบการประเมิน

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ให้ส่วนราชการและผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วย

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในจังหวัดลำปาง ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

(๒) ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ จำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสมอาจมีจำนวนอยู่ระหว่าง ๔-๗ ตัว เพื่อให้มีตัวชี้วัดที่ครอบคลุมมิติในการประเมินที่สำคัญ ๆ ได้โดยไม่เกิดภาระต่อการประเมินมากเกินไป ตัวชี้วัดที่จะใช้กับระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนี้ควรเป็นตัวชี้วัดสำคัญ (Key Indicator)

(๓) ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดไม่น้อยกว่า ๕ คน เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนี้

๑๑.๑ การลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด

๑๑.๒ การลงนามในประกาศกำหนดช่วงคะแนนและร้อยละในการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ให้ส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดและติดประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัชวาลย์ ฉายะบุตร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

**กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดลำปาง
ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา
๑	การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ในจังหวัดลำปาง (ตาม ว ๒๐)	สำนักงานจังหวัดลำปาง	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๒	แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญระดับจังหวัด (ตาม ว ๒๐)		๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓	การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของส่วนราชการและรายบุคคล ๓.๑ หัวหน้าส่วนราชการถ่ายทอดตัวชี้วัดของส่วน ราชการให้ หน.กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ๓.๒ หน.กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ทำข้อตกลงตัวชี้วัด กับข้าราชการในสังกัดทุกคน (รวมผู้มาช่วย ราชการด้วย) (คนละ ๔-๗ ตัวชี้วัด) ๓.๓ บันทึกตัวชี้วัดของส่วนราชการและ รายบุคคลตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ ลงในโปรแกรม ระบบ PPIS ของจังหวัด (ตาม ว ๒๐)	- หัวหน้าส่วนราชการ ประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ - หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน - ข้าราชการในสังกัดทุกคน	ภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖
๔	ตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัด ในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับจังหวัด (PPIS) ให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	หัวหน้าส่วนราชการและ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลของทุกส่วนราชการ	ภายในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
๕	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษา ในการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของข้าราชการ ในสังกัด ตามข้อ ๓.๑ และ ๓.๒ (ตาม ว ๒๐)	หัวหน้าส่วนราชการประจำ จังหวัดและหัวหน้ากลุ่มงาน/ ฝ่าย/งาน ที่ได้รับมอบหมาย	ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖
๖	ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการในสังกัด (รวมข้าราชการที่มาช่วย ราชการด้วย) ซึ่งแยกเป็น ๒ ส่วน คือ ๖.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานจากผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้แล้ว (๔-๗ ตัวชี้วัด) ตามข้อ ๓.๒ /๖.๒ สมรรถนะ...	หัวหน้าส่วนราชการประจำ จังหวัด และ หัวหน้า กลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ที่ได้รับ มอบหมาย	ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา
	๖.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด โดยใช้วิธีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา (มีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคนได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงานและสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือโปรแกรมอื่นๆ ตามที่เห็นสมควร	หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด และ หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ที่ได้รับมอบหมาย (ต่อ)	
๗	การบริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการพิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (ตาม ว ๒๘) ๗.๑ สํารวจข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ๗.๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาจัดสรรวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเพื่อบริหารวงเงินแทนผู้ว่าราชการจังหวัด ๗.๓ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกับวงเงินที่ได้รับการจัดสรรจากผู้ว่าราชการจังหวัดและบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการในสังกัด (เป็นร้อยละ) ในโปรแกรมระบบ PPIS ของจังหวัด ๗.๔ ส่งแบบทดสอบการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดที่ได้จากโปรแกรมระบบ PPIS ของจังหวัด จำนวน ๑ ชุด ให้จังหวัดพิจารณาตรวจสอบ (คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนระดับจังหวัด)	หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดลำปาง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ	ภายในวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖
๘	การพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด (ตาม ว ๒๐) - เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ /การแจ้งผล...	คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับจังหวัด โดยสำนักงานจังหวัด ในฐานะฝ่ายเลขานุการ	ภายในวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
๙	การแจ้งผลการพิจารณาจัดสรรวงเงินเพิ่มเติม	สำนักงานจังหวัดลำปาง	ภายในวันที่

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา
๙	การแจ้งผลการพิจารณาจัดสรรวงเงินเพิ่มเติม (โควตาจังหวัด) - ผวจ. พิจารณาจัดสรรวงเงินเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ส่วนราชการประจำจังหวัด	สำนักงานจังหวัดลำปาง	ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
๑๐	การแจ้งผลการประเมิน (ตาม ว ๒๐) - แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินในสังกัดลงชื่อรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลฯ	หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด	ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
๑๑	การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานสูงกว่าระดับดีขึ้นไป (ตาม ว ๒๘) - จัดทำประกาศรายชื่อข้าราชการในสังกัดผู้มีผลการประเมินสูงกว่าระดับดีขึ้นไป	หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด	ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖
๑๒	ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือน และแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นรายบุคคล (ตาม ว ๒๘) ๑๒.๑ ส่วนราชการประจำจังหวัดเสนอคำสั่งและประกาศให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามดังนี้ ๑) คำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ๒) ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดในแต่ละระดับผลการประเมิน ๑๒.๒ ส่วนราชการประจำจังหวัดแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นรายบุคคล (หัวหน้าส่วนราชการลงนามปฏิบัติราชการแทน ผวจ.)	หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
๑๓	ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้ แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้ เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้ - ข้าราชการซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ในครึ่งปีที่ผ่านมาจะต้องมีจำนวนครั้งการลาป่วยกับลาภักส่วนตัวรวมกันแล้วไม่เกิน ๑๐ ครั้ง (ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ ยกเว้น วันลาป่วย /ตามข้อ ๘...	หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ	ในรอบของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา
	ตามข้อ ๘ (๙) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน-เงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒) - สำหรับการมาสายต้องไม่เกิน ๘ ครั้ง เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานและพิจารณาเห็นว่าเป็นเหตุสุดวิสัย - กรณีลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือพิจารณาเห็นว่าเป็นเหตุสุดวิสัย หัวหน้าส่วนราชการอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือนได้ - กรณีข้าราชการที่มีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย ให้เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ถึงแก่ความตาย		