



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด โทร. ๐ ๕๕๒๕ ๘๐๕๐ มท ๒๐๕๒๖ - ๘

ที่ พล ๐๐๑๗.๕/ ๗๑๐๘

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมผลการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

เรียน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวสังกัดสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก และกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง ๑ ทุกคน

ตามที่สำนักงานจังหวัดมีประกาศลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมผลการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นค่าจ้าง และการดำเนินการทางวินัย ซึ่งได้แจ้งเวียนให้รับทราบแล้ว ตามบันทึกลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้ว นั้น

จังหวัดได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น จึงแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดังกล่าว ตามแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

(นายไพโรจน์ แก้วแดง)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศจังหวัดพิษณุโลก

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย

การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นค่าจ้าง และการดำเนินการทางวินัย

.....

ตามที่ได้มีประกาศสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นค่าจ้าง และการดำเนินการทางวินัย นั้น

เนื่องจากการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้อง เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดังกล่าว เพื่อถือปฏิบัติ

ข้าราชการ

ตามมาตรา ๗๔ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติหรือรางวัลก็ได้

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามมาตรา ๗๖ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๘(๔) ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด

ข้อ ๙ ในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ

ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้าง ตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๗ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ และนำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรม การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้าง

ในการ...

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่กำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

หนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ คณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ(อ.คพร.) คณะที่ ๓ มีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ : โดยที่หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการนั้น มิได้กำหนดกรณีถูกลงโทษทางวินัยไว้ ซึ่งต่างจากหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่มีการกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดความลักลั่นในการบริหารระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จึงให้นำแนวทางตามกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่กำหนดให้ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในแต่ละครั้ง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ว่า ในครั้งปีที่ผ่านมาผู้นั้นจะต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์มาปรับใช้กับพนักงานราชการโดยอนุโลม

ลูกจ้างชั่วคราวให้ใช้แนวทางนี้โดยอนุโลม

วิธีการประเมิน

๑) นำผลการลาป่วย ลากิจ การปฏิบัติราชการมาสาย วินัยและการรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ (การรักษาจรรยาข้าราชการ) ในแต่ละรอบการประเมินมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตาม กฎ ก.พ.ข้อ ๙

๒) กรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก กำหนดหลักเกณฑ์ จำนวนครั้ง การลาป่วยกับลากิจ รวมกันแล้ว ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง(ไม่เกิน ๒๓ วัน) สำหรับการมาสายต้องไม่เกิน ๑๐ ครั้ง จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นค่าจ้าง ในแต่ละครั้ง สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก จึงกำหนดค่าคะแนนดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมลาป่วย ลากิจ (๒๕ คะแนน) หน่วยนับ : วัน

- ลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๓ วัน	ได้คะแนน	๒๕	คะแนน
- ลาป่วย ลากิจ ๔ - ๘ วัน	ได้คะแนน	๒๐	คะแนน
- ลาป่วย ลากิจ ๙ - ๑๓ วัน	ได้คะแนน	๑๕	คะแนน
- ลาป่วย ลากิจ ๑๓ วันขึ้นไป	ได้คะแนน	๑๐	คะแนน

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ:มาสาย (๒๕ คะแนน) หน่วยนับ : ครั้ง

- มาสาย ไม่เกิน ๒ ครั้ง	ได้คะแนน	๒๕	คะแนน
- มาสาย ๓ - ๔ ครั้ง	ได้คะแนน	๒๐	คะแนน
- มาสาย ๕ - ๖ ครั้ง	ได้คะแนน	๑๕	คะแนน

- มาสาย ๗ - ๘ ครั้ง ได้คะแนน ๑๐ คะแนน

- เกิน ๑๐ ครั้ง ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ตาม กฎ ก.พ.ข้อ ๘(๘)

๒.๓ วินัยและการรักษาวินัย (๒๕ คะแนน)

- ไม่ถูกดำเนินการทางวินัย / ไม่ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย/ไม่ตกเป็นจำเลยในคดีอาญา ได้คะแนน ๒๕ คะแนน

- มีพฤติกรรมที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑และระเบียบลูกจ้างประจำฯ จนถูกผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือสอบสวนทางวินัย ไม่ว่าผลการดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวน จะชี้มูลว่ามีการกระทำความผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม ได้คะแนน ๑๕ คะแนน

- ถูกดำเนินการทางวินัย / ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย /ตกเป็นจำเลยในคดีอาญา/ ได้รับโทษทางวินัย ได้คะแนน ๐ คะแนน

๒.๔ การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ(๒๕ คะแนน) การรักษาจรรยาข้าราชการ และการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานที่จังหวัดหรือสำนักงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลัก

- การเข้าร่วมงานทุกครั้งหรือไม่ถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา/ลายลักษณ์อักษร ได้คะแนน ๒๕ คะแนน

- การเข้าร่วมงานบางครั้งหรือถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา ได้คะแนน ๒๐ คะแนน

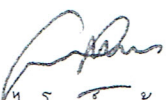
- การเข้าร่วมงานน้อยครั้งหรือถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา ได้คะแนน ๑๕ คะแนน

๓) กรณีลูกจ้างชั่วคราว ให้ยึดตามแนวทางหลักเกณฑ์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำโดยอนุโลม ยกเว้น หากมาสายในแต่ละรอบการประเมินเกิน ๑๐ ครั้ง จะบอกยกเลิกสัญญาจ้าง

๔) กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวไม่ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติดังกล่าว หากพบว่ามีพฤติกรรมมลาและมาสายเกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของเวลาที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาเรียกมาว่ากล่าวตักเตือนและทำทัณฑ์บนตามลำดับขั้น เพื่อเป็นการเตือนให้ปรับปรุงพฤติกรรม การรักษาวินัยแก่บุคคลดังกล่าว

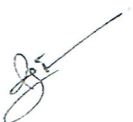
๕) นำคะแนนพฤติกรรมมลา การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ไปลงในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาสัดส่วนคะแนนต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายไพโรจน์ แก้วแดง)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก



สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ข้าราชการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	คะแนน		รวม (ก)+(ข) ๒
				การปฏิบัติราชการ (ก)	พฤติกรรม (ข)	
๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ			
๒		นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ			
๓		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการพิเศษ			
๔		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการพิเศษ			
๕		นักจัดการทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ			
๖		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ			
๗		นักจัดการทั่วไป	ชำนาญการ			
๘		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ			
๙		นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชำนาญการ			
๑๐		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ			
๑๑		นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ			
๑๒		เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน			
๑๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน			
๑๔		นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน			
๑๕		นายช่างศิลป์	ชำนาญงาน			
๑๖		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน			
๑๗		นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ			
๑๘		นิติกร	ชำนาญการ			
๑๙		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ			

แบบประเมินพฤติกรรมผลการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย
การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ
ผู้รับการประเมิน

กาเครื่องหมาย ✓

ลำดับ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑.	พฤติกรรมลาป่วย ลากิจ (๒๕ คะแนน) หน่วยนับ : วัน - ลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๓ วัน - ลาป่วย ลากิจ ๔ - ๘ วัน - ลาป่วย ลากิจ ๙ - ๑๓ วัน - ลาป่วย ลากิจ ๑๓ วันขึ้นไป	๒๕ ๒๐ ๑๕ ๑๐	
๒.	พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ:มาสาย (๒๕ คะแนน) หน่วยนับ : ครั้ง - มาสาย ไม่เกิน ๒ ครั้ง - มาสาย ๓ - ๔ ครั้ง - มาสาย ๕ - ๖ ครั้ง - มาสาย ๗ - ๘ ครั้ง (เกิน ๘ ครั้ง ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน)	๒๕ ๒๐ ๑๕ ๑๐	
๓.	วินัยและการรักษาวินัย (๒๕ คะแนน) - ไม่ถูกดำเนินการทางวินัย / ไม่ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย / ไม่ตกเป็นจำเลยในคดีอาญา - มีพฤติกรรมที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และระเบียบลูกจ้างประจำฯ จนถูกผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือสอบสวนทางวินัย ไม่ว่าผลการดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวน จะชี้มูลว่ามีการกระทำความผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม - ถูกดำเนินการทางวินัย / ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย / ตกเป็นจำเลยในคดีอาญา/ ได้รับโทษทางวินัย	๒๕ ๑๕ ๐	
๔.	การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ (๒๕ คะแนน) (การรักษาจรรยาข้าราชการ) และการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานที่จังหวัดหรือสำนักงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลัก - การเข้าร่วมงานทุกครั้งหรือไม่ถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา/ลายลักษณ์อักษร - การเข้าร่วมงานบางครั้งหรือถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา - การเข้าร่วมงานน้อยครั้งหรือไม่ถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา	๒๕ ๑๕ ๕	
รวมคะแนน		๑๐๐	

ฉบับ

ประกาศจังหวัดพิษณุโลก

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย

การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นค่าจ้าง และการดำเนินการทางวินัย

.....

ตามที่ได้มีประกาศสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมการลา การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน/ขึ้นค่าจ้าง และการดำเนินการทางวินัย นั้น

เนื่องจากการปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้สอดคล้อง เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาพฤติกรรมของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดังกล่าว เพื่อถือปฏิบัติ

ข้าราชการ

ตามมาตรา ๗๔ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติหรือรางวัลก็ได้

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒

ข้อ ๔ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสามัญ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดตามมาตรา ๗๖ มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๘(๔) ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด

ข้อ ๙ ในการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษา วินัย การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

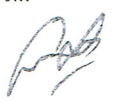
ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ

ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้าง ตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๗ แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ และนำข้อมูลเกี่ยวกับการลา พฤติกรรม การมาทำงาน การรักษา วินัย การปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้าง



/ในการ...



ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่กำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในระเบียบนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานราชการประเภทใดหรือตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่องเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

หนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๒๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ คณะอนุกรรมการบริหารพนักงานราชการ(อ.คพร.) คณะที่ ๓ มีมติเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๗ : โดยที่หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการนั้น มิได้กำหนดกรณีถูกส่งโทษทางวินัยไว้ ซึ่งต่างจากหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่มีการกำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการบริหารระหว่างข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จึงให้นำแนวทางตามกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนและกฎหมายว่าด้วยการเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่กำหนดให้ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในแต่ละครั้ง จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ว่า ในครั้งปีที่ผ่านมาผู้นั้นจะต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์มาปรับใช้กับพนักงานราชการโดยอนุโลม

ลูกจ้างชั่วคราวให้ใช้แนวทางนี้โดยอนุโลม

วิธีการประเมิน

๑) นำผลการลาป่วย ลากิจ การปฏิบัติราชการมาสาย วินัยและการรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ (การรักษาจรรยาข้าราชการ) ในแต่ละรอบการประเมินมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตาม กฎ ก.พ.ข้อ ๙

๒) กรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก กำหนดหลักเกณฑ์ จำนวนครั้งการลาป่วยกับลากิจ รวมกันแล้ว ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง(ไม่เกิน ๒๓ วัน) สำหรับการมาสายต้องไม่เกิน ๑๐ ครั้ง จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ขั้นค่าจ้าง ในแต่ละครั้ง สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก จึงกำหนดค่าคะแนนดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมลาป่วย ลากิจ (๒๕ คะแนน) หน่วยนับ : วัน

- ลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๓ วัน	ได้คะแนน ๒๕ คะแนน
- ลาป่วย ลากิจ ๔ - ๘ วัน	ได้คะแนน ๒๐ คะแนน
- ลาป่วย ลากิจ ๙ - ๑๓ วัน	ได้คะแนน ๑๕ คะแนน
- ลาป่วย ลากิจ ๑๓ วันขึ้นไป	ได้คะแนน ๑๐ คะแนน

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ:มาสาย (๒๕ คะแนน) หน่วยนับ : ครั้ง

- มาสาย ไม่เกิน ๒ ครั้ง	ได้คะแนน ๒๕ คะแนน
- มาสาย ๓ - ๔ ครั้ง	ได้คะแนน ๒๐ คะแนน
- มาสาย ๕ - ๖ ครั้ง	ได้คะแนน ๑๕ คะแนน

- มาสาย ๗ - ๘ ครั้ง ได้คะแนน ๑๐ คะแนน
- เกิน ๑๐ ครั้ง ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ตาม กฎ ก.พ.ข้อ ๘(๘)

๒.๓ วินัยและการรักษาวินัย (๒๕ คะแนน)

- ไม่ถูกดำเนินการทางวินัย / ไม่ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย/ไม่ตกเป็นจำเลยในคดีอาญา ได้คะแนน ๒๕ คะแนน

- มีพฤติการณ์ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑และระเบียบลูกจ้างประจำ จนถูกผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนหรือสอบสวนทางวินัย ไม่ว่าผลการดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวน จะชี้มูลว่ามีการกระทำความผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม ได้คะแนน ๑๕ คะแนน

- ถูกดำเนินการทางวินัย / ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย /ตกเป็นจำเลยในคดีอาญา/ ได้รับโทษทางวินัย ได้คะแนน ๐ คะแนน

๒.๔ การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ(๒๕ คะแนน) การรักษาจรรยาข้าราชการ และการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานที่จังหวัดหรือสำนักงานจังหวัดเป็นเจ้าภาพหลัก

- การเข้าร่วมงานทุกครั้งหรือไม่ถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา/ลายลักษณ์อักษร ได้คะแนน ๒๕ คะแนน

- การเข้าร่วมงานบางครั้งหรือถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา ได้คะแนน ๒๐ คะแนน

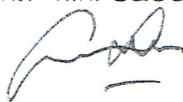
- การเข้าร่วมงานน้อยครั้งหรือถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการด้วยวาจา ได้คะแนน ๑๕ คะแนน

๓) กรณีลูกจ้างชั่วคราว ให้ยึดตามแนวทางหลักเกณฑ์ของข้าราชการและลูกจ้างประจำโดยอนุโลม ยกเว้น หากมาสายในแต่ละรอบการประเมินเกิน ๑๐ ครั้ง จะบอกยกเลิกสัญญาจ้าง

๔) กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวไม่ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติดังกล่าว หากพบว่ามีพฤติกรรมมาสายและมาสายเกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของเวลาที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาเรียกมาว่ากล่าวตักเตือนและทำทัณฑ์บนตามลำดับขั้น เพื่อเป็นการเตือนให้ปรับปรุงพฤติกรรม การรักษาวินัยแก่บุคคลดังกล่าว

๕) นำคะแนนพฤติกรรมมาลา การมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ไปลงในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาสัดส่วนคะแนนต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๐๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายไพโรจน์ แก้วแดง)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก



(นายณัฐพล พะโยม)

บทบ.ชก. รกน.ผอ.กบค.