



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดระยอง



จัดทำโดย

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดระยอง

โทรศัพท์ 0 3869 4000 / โทรสาร 0 3869 4160

E-mail : personnel.rayong1@gmail.com

[illegible]

๘

เอกสารนี้จัดทำขึ้นโดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

คนที่ _____
วันที่ เดือน ปี ค.ศ. ____

เจ้าขอรับ _____ จำนวน _____

ซึ่งมีชื่อ _____ เป็นผู้รับเป็นธุระของ _____ ขอรับรองว่า
ใบตราส่งนี้ _____ ใบตราส่งจะขาดผลตามกฎหมายถ้าไม่มีการใบตราส่งตามฉบับ
ที่มีอยู่และใช้เป็นตราประทับ ของกรมการค้าระหว่างประเทศ

๙

๑๐ ผู้รับ _____
(_____)

หมายเหตุ ๑. ผู้ได้รับใบตราส่งจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับนี้
๒. หากใบตราส่งจะ มีใบตราส่งใบตราส่งของสาขา ให้มี พจนานุกรมที่จัดทำโดยเจ้าหน้าที่ในสาขา
สาขาใดสาขาใดไม่พบ ให้ส่งใบตราส่งของสาขาใดก็ได้โดยผูกพันกัน โดยจะรับ
ใบตราส่งของกรม ซึ่งเป็นของกรมใดก็ตามฉบับใดก็ตาม เพื่อให้เป็นใบตราส่งที่มี
ฉบับที่ตราส่งฉบับนี้ ไม่สามารถจะทำได้โดยเด็ดขาดตามกฎหมายโดยสมบูรณ์

[illegible][illegible]

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน

จังหวัดระยอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทาง ที่ ก.พ. กำหนด โดยมีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตามกฎหมาย แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ❖ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒
- ❖ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘
- ❖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ❖ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ❖ ฐานคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
- ❖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง ชักข้อความเข้าใจ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
- ❖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนด อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง
- ❖ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน
- ❖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับ เงินเดือนเข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ❖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อน เงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ❖ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
- ❖ คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ การบริหารวงเงินงบประมาณ และเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือน จังหวัดระยอง

ด่วนที่สุด

ที่ รย ๐๐๑๗.๕/ว ๑๑๒๔



ศาลากลางจังหวัดระยอง
ถนนสุขุมวิท รย ๒๑๑๕๐

๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

- เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดระยอง รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง
- เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดระยอง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระยอง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง และ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดระยอง
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ชุด
๒. ประกาศจังหวัดระยอง เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ฯ จำนวน ๑ ชุด
๓. ประกาศจังหวัดระยอง เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนฯ จำนวน ๑ ชุด
๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ชุด
๕. แบบสรุปข้อมูลและแบบข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ จำนวน ๑ ชุด
๖. แบบสรุปข้อมูลและแบบรายงานการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ชุด
๗. แบบรายงานข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๑ ชุด
๘. แบบรายงานข้อมูลหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดระยอง จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๔ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ (บังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป) และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดระยอง รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด จึงให้ส่วนราชการประจำจังหวัดระยองดำเนินการ ดังนี้

/๑. ข้าราชการ...

-๒-

๑. ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน

๑.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้นำผลการประเมินดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัดระยองตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.

๑.๒ นับจำนวนข้าราชการและจำนวนอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภท และระดับตำแหน่งดังกล่าว ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อนำมาคำนวณวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓

๑.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของฐานเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ สำหรับวงเงินที่จังหวัดระยองกันไว้เพื่อการบริหารจะนำมาจัดสรรให้เป็นไปตามประกาศการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ของจังหวัดระยองต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒. ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้เป็นไปตามประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ของจังหวัดระยองด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓.

๑.๔ ข้าราชการซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ในครั้งปีที่ผ่านมาจะต้องมีจำนวนครั้งการลาป่วยกับลาภักจรวมกันแล้วไม่เกิน ๑๐ ครั้ง (ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ) สำหรับการมาสายต้องไม่เกิน ๘ ครั้ง กรณีการลาที่เกินจำนวนครั้งที่กำหนดแต่มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หัวหน้าส่วนราชการอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือนได้ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และกรณีข้าราชการที่มีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก่อนถึงแก่ความตายให้เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ถึงแก่ความตาย

๑.๕ ในกรณีที่ข้าราชการผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา ผู้ส่งเลื่อนเงินเดือนอาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการผู้นั้นได้ โดยให้พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

๒. ลูกจ้างประจำ

๒.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ มาใช้สำหรับประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๒.๒ ให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งปีแรก (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และลูกจ้างประจำที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๓ ขั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๔ ของระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๒.๓ ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง ในครั้งปีที่ผ่านมาจะต้องมีจำนวนครั้งการลาป่วยกับลาภักจรวมกันแล้วไม่เกิน ๑๐ ครั้ง (ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ) สำหรับการมาสายต้องไม่เกิน ๘ ครั้ง กรณีการลาที่เกินจำนวนครั้งที่กำหนดแต่มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หัวหน้าส่วนราชการอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้

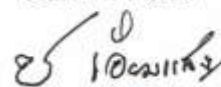
/๓. ให้จัดทำ...

-๓-

๓. ให้จัดทำข้อมูลตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕ - ๘ ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน
จังหวัดระยอง ภายในวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลส่วนราชการพิจารณา
ให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น และขอให้ส่งไฟล์ Excel สิ่งทีส่งมาด้วย ๕ และ ๖ มาทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
personnel.rayong1@gmail.com ด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่ [www.rayong.go.th/](http://www.rayong.go.th/ดาวน์โหลดเอกสาร/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)
ดาวน์โหลดเอกสาร/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายชาญนะ เอี่ยมแสง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

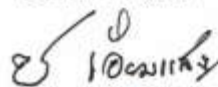
สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ ๐-๓๘๖๕-๔๐๐๐
โทรสาร ๐-๓๘๖๕-๔๑๖๐
E-mail : personnel.rayong1@gmail.com

-๓-

๓. ให้จัดทำข้อมูลตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕ - ๘ ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน
จังหวัดระยอง ภายในวันที่ **๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕** เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลส่วนราชการพิจารณา
ให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น และขอให้ส่งไฟล์ Excel สิ่งทีส่งมาด้วย ๕ และ ๖ มาทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
personnel.rayong1@gmail.com ด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ที่ www.rayong.go.th/
ดาวน์โหลดเอกสาร/กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายชาญนะ เอี่ยมแสง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ ๐-๓๘๖๕-๔๐๐๐
โทรสาร ๐-๓๘๖๕-๔๑๖๐
E-mail : personnel.rayong1@gmail.com



ประกาศจังหวัดระยอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง
รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดระยองจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง กรม นั้นๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้นๆ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัดระยองตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมถึงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง สำหรับรองผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดระยอง นายอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง

(๒) ปลัดจังหวัดระยอง และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดระยอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ปลัดอำเภอ และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) แล้วแต่กรณีโดยการมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

(๖) ในกรณีการประเมินข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยอื่น ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

(๗) ในกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณีให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

/ข้อ ๔...

-๒-

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ โดยผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่จังหวัดระยอง หรือกระทรวง หรือกรม หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ ๘๕.๐ - ๑๐๐)

ระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ ๘๕.๐ - ๘๔.๙)

ระดับดี (คะแนนร้อยละ ๗๐.๐ - ๘๔.๙)

ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ ๖๐.๐ - ๖๙.๙)

ระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๗ การประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. หรือจังหวัดระยอง หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดระยอง และ/หรืออำเภอจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

ให้หน่วยงานจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กลุ่มงานหรือฝ่ายที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

/ข้อ ๓๐...

-๓-

ข้อ ๓๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดระยองประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารการเงินการคลังเดือน อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการ ข้าราชการ รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการให้เป็นไปตามที่กระทรวง/กรมต้นสังกัด หน่วยงาน จังหวัดระยอง และ/หรือที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับ การประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรม ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมิน ตามข้อ ๓ แจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผล การประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการ อย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและให้คะแนนในแบบประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่ ก.พ. และจังหวัดฯ กำหนด ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัด ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการเป็นประธานกรรมการ หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย เป็นกรรมการ และให้ข้าราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ และเมื่อเสร็จสิ้น การประเมินฯ ให้จัดเก็บแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการไว้ในแฟ้มประวัติหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่น ตามความเหมาะสมก็ได้ เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

(๗) ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้าราชการผู้ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบ วินัยและปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและนำคะแนนผลการประเมิน มาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนร่วมกับวงเงินงบประมาณที่ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง ผู้บริหาร วงเงินจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัด ทุกส่วนราชการเท่ากัน ร้อยละ ๒.๔๕ เพื่อกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนและจำนวนข้าราชการในแต่ละรายการของการเลื่อนเงินเดือน และเสนอความเห็นเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยจัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการ ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน และผลการพิจารณาจัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินและจำนวนข้าราชการ ในแต่ละร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลส่วนราชการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ในเบื้องต้นก่อน โดยเสนอผ่านสำนักงานจังหวัดระยอง

/(๘) การเลื่อน...

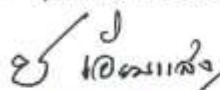
-๔-

(๘) การโอนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ. กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ห้ามหารเฉลี่ยเพื่อให้ทุกคนในส่วนราชการได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละเท่ากัน และให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และประกาศช่วงคะแนนแต่ละระดับของผลการประเมินและร้อยละที่คำนวณได้จากการบริหารวงเงิน โดยต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วไปพร้อมกับการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

(๙) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดระยอง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชาณุ เอี่ยมแสง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

๕. หลักเกณฑ์การสร้างขวัญกำลังใจ

จังหวัดระยอง ได้กำหนดพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในโควตาพิเศษเพิ่มเติมแก่ข้าราชการ โดยต้องเป็นผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีมาก หรือดีเด่น และเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปกติ



ประกาศจังหวัดระยอง เรื่อง การบริหารการเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้ผู้บริหารการเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารการเงิน ที่กันไว้เพื่อการบริหาร แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

จังหวัดระยองจึงประกาศการกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหาร เงินที่กันไว้เพื่อการบริหารของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดระยอง โดยให้แบ่งวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวม ของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำ จังหวัดระยอง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. วงเงินร้อยละ ๒.๙๕

จัดสรรให้แก่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดระยองใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้แก่ข้าราชการในสังกัด โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณา เลื่อนเงินเดือน

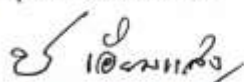
๒. วงเงินร้อยละ ๐.๐๕

ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ส่วนราชการและข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ ปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงาน ทั้งในเชิงภารกิจ หน้าที่และเชิงพื้นที่ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวง/กรม และนโยบายจังหวัด ยุทธศาสตร์ การพัฒนาจังหวัด และได้ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตาม ตัวชี้วัดคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ปฏิบัติราชการตามนโยบายของจังหวัดที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จเป็นผลต่อการบริหารงานของจังหวัดระยอง หรือการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ไปปฏิบัติ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เป็นผลดี และเกิดประโยชน์ต่อราชการและประชาชน

๒.๒ ปฏิบัติงานในการกิจนอกเหนือจากภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบในปกติตามที่ผู้บริหารงาน ของจังหวัดมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายชาญนะ เอี่ยมแสง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง

**กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดระยองที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน
และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน สำหรับรอบการประเมิน
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)**

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑.	แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ๑.๑ ผวจ.รย. เห็นชอบแนวทางและกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ที่ ผวจ. หัวหน้าหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมินข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ๑.๒ จ.รย. แจ้งเวียนแนวทางและกรอบระยะเวลาการประเมินผลฯ ให้ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง จำนวน ๓๒ ส่วนราชการ และ ๓ หน่วยงาน (โรงพยาบาลระยอง โรงพยาบาลแก่ง และโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ระยอง) ทราบและถือปฏิบัติ	ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๕
๒.	การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ๒.๑ หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล ๒.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการในสังกัด (ผู้รับการประเมิน) แล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๓.	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๔.	แนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๔.๑ จังหวัดเสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดระยอง รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง (ทั้งนี้ ผวจ.รย. ให้ความเห็นชอบให้ทุกส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำรอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) วงเงินร้อยละ ๒.๙๕) ๔.๒ จังหวัดแจ้งประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดระยอง รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง	ภายในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๕

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
	๔.๓ จังหวัดแจ้งประกาศ เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ๔.๔ จังหวัดแจ้งประกาศ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕	
๕.	ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕.๑ ประเมินผลสำเร็จของงาน : ตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่ได้ตกลงร่วมกัน เมื่อเริ่มรอบการประเมิน ตามข้อ ๒ และกรอกรายละเอียดในแบบ ปผ.รย.๒ ๕.๒ ประเมินสมรรถนะ : ตามสมรรถนะหลักที่ ก.พ. และตามหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยใช้วิธีการประเมินแบบไม่น้อยกว่า ๑๘๐ องศา และกรอกในแบบ ปผ.รย.๓ ๕.๓ นำผลการประเมินจากข้อ ๕.๑ - ๕.๒ สรุปลงในแบบประเมิน ปผ.รย.๑	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๕
๖.	แจ้งผลการประเมินผลฯ ให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๖.๑ หัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) แจ้งผลการประเมินผลฯ ให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบแ ปผ.รย ๑)	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๕
๗.	คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง ๗.๑ ส่วนราชการดำเนินการสำรวจข้อมูลข้าราชการ อัตราเงินเดือนข้าราชการ และข้อมูลลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ๗.๒ ส่วนราชการเสนอแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานส่วนภูมิภาค จังหวัดระยอง (แบบ ปผ.รย.๔) เพื่อเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดระยองที่กำกับดูแลให้ความเห็นชอบ	ส่งให้จังหวัดภายใน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ส่งเอกสารให้ จังหวัดเพื่อนำ เข้าที่ประชุม - ครั้งที่ ๑ ภายใน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - ครั้งที่ ๒ ภายใน สัปดาห์แรก ของเดือนเมษายน ๒๕๖๕

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
	๗.๓ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาค ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง	- ครั้งที่ ๑ ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือนเมษายน ๒๕๖๕ - ครั้งที่ ๒ ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนเมษายน ๒๕๖๕
๘.	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดระยอง ๘.๑ เสนอผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือน เสนอ ผวจ.รย. ๘.๒ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ๘.๓ คำสั่งการเลื่อนเงินเดือน พร้อมคำสั่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ดำเนินการเสนอในส่วนของโควตาปกติก่อน แล้วจึงเสนอโควตาพิเศษกรณีได้รับการพิจารณาโควตาพิเศษ ตามลำดับ	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๕
