



ประกาศจังหวัดตราด

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงิน เพื่อเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดตราด
รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดตราดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน จังหวัดตราดจึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดตราด สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

ข้อ ๑ ส่วนราชการ หมายถึง ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดตราด

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดตราด ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชา

(๒) รองผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติราชการ “รักษาราชการแทน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด” กรณีในห้วงระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้

(๓) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญ ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๕) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) , (๓) , (๔) หรือ (๕) การมอบหมายตาม (๖) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดตราด ผู้ได้รับมอบหมาย ให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น เพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

/ข้อ ๔ องค์ประกอบ...

ข้อ ๔ องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในกรณีที่เป็น การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ สัดส่วนร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน โดยเป็นดัชนีชี้วัดที่มีการ เชื่อมโยงจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ลงสู่ระดับบุคคล โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัวชี้วัดและทำความเข้าใจ ร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ การกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดให้ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเป้าหมายระดับ ๑ เท่ากับ ค่าเป้าหมายต่ำสุด
- ค่าเป้าหมายระดับ ๒ เท่ากับ ค่าเป้าหมายต่ำกว่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๓ เท่ากับ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๔ เท่ากับ ค่าเป้าหมายที่มีความยากกว่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๕ เท่ากับ ค่าเป้าหมายท้าทายมีความยากมาก

ข้อ ๖ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ดังนี้

(๑) สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนดไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน ได้แก่ ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ๔. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ระดับพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งให้ยึดตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

(๒) สมรรถนะอื่นๆ ที่ต้นสังกัดกำหนด

ข้อ ๗ ระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

แบ่งกลุ่มคะแนนประเมินผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามช่วงคะแนนประเมิน ดังนี้

ระดับ	กลุ่มคะแนน	ช่วงเลือน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ส่วนราชการกำหนดเอง	
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	ส่วนราชการกำหนดเอง	
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	ส่วนราชการกำหนดเอง	
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	ส่วนราชการกำหนดเอง	
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดตราด มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดตราด ประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) เมื่อครบรอบการประเมิน

(๕.๑) ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไปเป็นคะแนนและประเมินสมรรถนะแล้วเสร็จ โดยให้กรอกผลการประเมินลงในแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๕.๒) ส่วนราชการนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงตามข้อ ๗

(๖) การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

(๗) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดขอให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการขึ้น และนำส่งผลประเมินไปยังจังหวัด เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัดตราดพิจารณาถ้อยแถลงและให้ความเห็นชอบต่อไป

(๘) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๙ การบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ให้แบ่งวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๓ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการจังหวัดตราด ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

๙.๑ วงเงินร้อยละ ๒.๘

จัดสรรให้แก่ส่วนราชการ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๙.๒ วงเงินร้อยละ ๐.๒ จัดสรร ดังนี้

(๑) จัดสรรให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด และโรงพยาบาลตราด ร้อยละ ๗๐ ของวงเงินร้อยละ ๐.๒ ของหน่วยงาน

(๒) จัดสรรให้ส่วนราชการ ยกเว้นส่วนราชการตาม ๙.๒ (๑) ตามผลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการในภาพรวมของหน่วยงาน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดตราด และรองผู้ว่าราชการจังหวัดตราดที่กำกับ ดูแลตามสายการบังคับบัญชาเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเบื้องต้น ประกอบกับจำนวนบุคลากรของแต่ละส่วนราชการ เพื่อนำไปจัดสรรให้แก่ข้าราชการ ซึ่งข้าราชการผู้นั้น ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) อยู่ในระดับ ดีเด่นและดีมาก

(๓) จัดสรรให้กับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หุ่่มเท อุทิศเวลาให้กับราชการ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการตามภารกิจสำคัญตามนโยบายจังหวัด หรือภารกิจ ที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงนโยบายหรือเชิงยุทธศาสตร์ของจังหวัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชำนาญวิทย์ เตรัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดตราด