



ที่ ขก ๐๐๑๗.๕/ว ๑๔๗/๕๑

สำนักงานคลังจังหวัดขอนแก่น
เลขรับ 4001
วันที่ 20 มิ.ย. 2565
เวลา 14.03 น. สก

ศาลากลางจังหวัดขอนแก่น
ถนนศูนย์ราชการ ขก ๔๐๐๐๐

๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

5.5 (2/65)

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดขอนแก่น
รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดขอนแก่นสำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕
ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕
๒. ประกาศจังหวัดขอนแก่น เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๕
๓. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๔. แบบสำรวจข้อมูลเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ
๕. แบบสรุปผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
๖. แบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือนสามัญตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และได้กำหนด
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน
พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓
เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และได้มี
การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยให้ใช้ฐานในการคำนวณ
และช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗
ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่
๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดขอนแก่น รอบที่ ๒
(วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้น
ค่าจ้างลูกจ้างประจำในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นไป
ด้วยความเรียบร้อยตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด จึงให้ส่วนราชการประจำ
จังหวัดขอนแก่นดำเนินการ ดังนี้

๑. ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับ
ปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน

๑.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการ
และให้นำผลการประเมินดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัดขอนแก่นตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. และให้
ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๖ ของหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ส่วนที่ ๒๒ ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ (สำหรับการเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

๑.๒ นับจำนวนข้าราชการและจำนวนอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภท
และระดับตำแหน่งดังกล่าว ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อนำมาคำนวณวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓

๑.๓ ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดตามผลการประเมิน
การปฏิบัติราชการ ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของฐานเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ สำหรับ
วงเงินที่จังหวัดขอนแก่นกำหนดไว้เพื่อการบริหารจะนำมาจัดสรรให้เป็นไปตามประกาศการบริหารวงเงินการเลื่อน
เงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ ของจังหวัดขอนแก่นต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๒. ลูกจ้างประจำ

๒.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
ทั้งนี้ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ มาใช้สำหรับประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

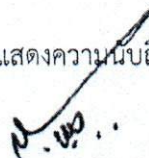
๒.๒ ให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีหลัง (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ให้อยู่
ภายใต้วงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ ๖ ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ โดยให้นำ
จำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทน) ทั้งนี้
จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมกันสองขั้นทั้งปีไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนคนที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑
มีนาคม ๒๕๖๕

๓. ให้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามสิ่งที่ส่ง
มาด้วย ๓ ให้จัดทำสำรวจข้อมูลเพื่อเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างและแบบสรุปการประเมิน
ผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ และ ๕ ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดขอนแก่น อย่างช้าภายในวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรอง
ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
จังหวัดขอนแก่น พิจารณาต่อไป

๔. ให้จัดทำแบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๖ พร้อมกับการเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือน หลังจากคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัด
พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นธรรมของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและ
ผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐ ๔๓๒๓ ๘๐๐๑ มท. ๔๐๐๔๖



ประกาศจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น
สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

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

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินสำหรับรองผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น ปลัดจังหวัดขอนแก่น และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น

(๒) ปลัดจังหวัดขอนแก่น และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดขอนแก่น 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 โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

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 และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ ดังนี้

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

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับ ลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง รอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละ องค์ประกอบร้อยละ 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 และให้เป็นไปตามแบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดขอนแก่นกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ ส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดอย่างน้อยเป็นเวลาสองรอบการประเมิน

/ข้อ ๘ ผลการประเมิน...

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

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในจังหวัดขอนแก่น ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

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

(๓) ให้ผู้ประเมิน ทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไขพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ตามประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) *๙๙๙*

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการของส่วนราชการนั้น ๆ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีความจำเป็นเนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติราชการ หรือมีเหตุผล อันสมควร จังหวัดอาจร่วมกับส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติม เป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ข้อ ๑๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน สามัญในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ มอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดังนี้

๑๒.๑ การลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด

๑๒.๒ การลงนามในประกาศกำหนดช่วงคะแนนและร้อยละในการเลื่อนเงินเดือน ประกาศ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ให้ส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดและติดประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

น.ม.

(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น



ประกาศจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง การบริหารวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เพื่อให้การโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุม เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

จึงกำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคบริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนในรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ จำนวนร้อยละ ๒.๙๕ โดยให้คำนวณวงเงินที่ใช้โอนจากอัตราเงินเดือนของข้าราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งและประเภทดังกล่าวข้างต้นในสังกัด ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ (โอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ทั้งนี้ แนวทางรายละเอียดวงเงินจัดสรรและการบริหารวงเงินโอนเงินเดือนตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมศักดิ์ จังตระกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

แนวทางการบริหารวงเงินโอนเงินเดือนของข้าราชการ
(แนบท้ายประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕)

โดยที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้ถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙

ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนของข้าราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดขอนแก่น สำหรับรอบการประเมิน รอบที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศ จังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการจังหวัดขอนแก่น

๒. การบริหารวงเงินและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ให้แบ่งวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ ที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๒.๑ วงเงินร้อยละ ๒.๕๕

ให้จัดสรรให้ส่วนราชการภูมิภาคจังหวัดขอนแก่นเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒.๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๕

ให้จัดสรรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่นเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมแก่ ข้าราชการเป็นกรณีพิเศษของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่่มเทและเสียสละ

ทั้งนี้ ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในโควตาพิเศษ จะได้รับเพิ่มเติมจากการ เลื่อนเงินเดือนในโควตาปกติในอัตราร้อยละที่ต่างกันได้ โดยข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินฯ ดังกล่าว อยู่ในระดับดีมาก หรือระดับดีเด่น และเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่นเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น
สำหรับรอบการประเมินรอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ช่วงเวลา
๑.	การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดขอนแก่น ๑.๑ สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และกรอบระยะเวลาในการประเมินผลฯ ๑.๒ จังหวัดแจ้งเวียนประกาศฯ และกรอบระยะเวลาในการประเมินผลฯ ให้ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคทราบและถือปฏิบัติ	ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕
๒.	การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล ๒.๑ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล ๒.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลงทั้งผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินแล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในเดือน มิถุนายน ๒๕๖๕
๓.	การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) แต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติราชการ	เดือนมิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๕
๔.	การประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้คะแนน ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ ๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลงร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน (ตามข้อ ๒) ๔.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด	สัปดาห์ที่ ๑-๒ ของเดือน กันยายน ๒๕๖๕
๕.	การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประเมินฯ ของหน่วยงาน รวบรวมผลการประเมินของข้าราชการในสังกัด เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงาน ๕.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ของหน่วยงาน เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน ๕.๓ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลรายบุคคล และให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ	สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน กันยายน ๒๕๖๕
๖.	การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดลงนามในประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากของข้าราชการในสังกัด	สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน กันยายน ๒๕๖๕

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	ช่วงเวลา
๗	การส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เสนอต่อ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับจังหวัด ๗.๑ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด เสนอผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการฯ และการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ตาม แบบรายงานที่จังหวัดกำหนด ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ ๗.๒ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ รวบรวมผลการประเมินของทุกส่วนราชการ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ	ภายในสัปดาห์ที่ ๒ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๕
๘	การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญ จังหวัดขอนแก่น ๘.๑ การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐาน ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมของจังหวัดต่อผู้ว่า ราชการจังหวัด ๘.๒ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด เสนอผลการประเมินฯ ตามข้อ ๘.๑ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๕
๙	การเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ๙.๑ จังหวัดแจ้งส่วนราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบตาม ข้อ ๘.๒ เสนอร่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ๙.๒ ส่วนราชการเสนอร่างคำสั่งพร้อมแบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด ๙.๓ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่ง เลื่อนเงินเดือนตามที่ส่วนราชการเสนอ	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕
๑๐	การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีผู้รับการประเมินมีผลการ ปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕

หมายเหตุ : ทั้งนี้ ขอให้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดังกล่าวโดยเคร่งครัด หากมิได้ดำเนินการตามกรอบ
ระยะเวลาที่กำหนด จะมีผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
จังหวัดกำหนดประชุมคณะกรรมการฯ แค่ ๑ ครั้ง คือภายในสัปดาห์ที่ ๓ ของเดือนกันยายน
๒๕๖๕ หากหน่วยงานจัดส่งแบบบริหารวงเงินให้จังหวัดไม่ทำตามกำหนด ก็ให้เสนอ
การบริหารวงเงินของรอบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อเข้า
ที่ประชุมคณะกรรมการในรอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ต่อไป

แบบสำรวจข้อมูลเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ / ลูกจ้างประจำ
ของส่วนราชการภูมิภาคประจำจังหวัดขอนแก่น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
หน่วยงาน

๑. ข้าราชการ

๑.๑ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน	คน
๑.๒ เงินเดือนรวมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน	บาท
๑.๓ เงินรวมร้อยละ ๓ ของเงินเดือนรวม ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน	บาท
๑.๔ เงินที่ได้รับการจัดสรรร้อยละ ๒.๙๕	จำนวน	บาท
๑.๕ เงินจัดสรรให้จังหวัด ร้อยละ ๐.๐๕	จำนวน	บาท

๒. ลูกจ้างประจำ

๒.๑ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน	คน
๒.๒ โควตา ๑๕ % ของจำนวนลูกจ้าง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕	จำนวน	คน
๒.๓ เงินค่าจ้างรวมของลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริง ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๕	จำนวน	บาท
๒.๔ เงินที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้าง (ร้อยละ ๖ ของฐานวงเงินค่าจ้างรวม)	จำนวน	บาท
๒.๕ เงินที่ใช้เลื่อน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ไปแล้ว	จำนวน	บาท
๒.๖ เงินที่ใช้เลื่อน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	จำนวน	บาท

(ลงชื่อ)

หัวหน้าส่วนราชการ

(

)

ตำแหน่ง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน รอบการประเมิน รอบ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ส่วนราชการ.....

จำนวนข้าราชการ.....คน จำนวนเงินเดือนรวม (๑ กันยายน ๒๕๖๕) บาท จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร ๒.๙๕ % เป็นจำนวนเงิน.....บาท

เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

ผลการประเมิน	ดีเด่น	ช่วงคะแนน ๙๐-๑๐๐	ร้อยละที่ได้เลื่อน
	ดีมาก	ช่วงคะแนน ๘๐-๘๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน
	ดี	ช่วงคะแนน ๗๐-๗๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน
	พอใช้	ช่วงคะแนน ๖๐-๖๙.๙๙	ร้อยละที่ได้เลื่อน
	ต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละที่ได้เลื่อน <u>ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน</u>

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ	เงินเดือนเดิม	คะแนน	ฐานในการคำนวณ	ร้อยละที่ได้เลื่อน	เงินเดือนขั้นสูง	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน	ผลการประเมิน	หมายเหตุ
รวม										

วงเงินการบริหาร บาท
ใช้ในการเลื่อน บาท
วงเงินคงเหลือ บาท

ผลการประเมินระดับดีเด่น คน
ผลการประเมินระดับดีมาก คน
ผลการประเมินระดับดี คน
ผลการประเมินระดับพอใช้ คน
ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ คน

ลงชื่อ ผู้เสนอ
()
หัวหน้าส่วนราชการ

แบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
รอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)
ของหน่วยงาน.....

ขอรับรองว่า (ชื่อหน่วยงาน) ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ.
กำหนดและเป็นไปตามประกาศจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ มิถุนายน ๒๕๖๕ ถูกต้องครบถ้วน และ
เป็นจริงทุกประการ
(โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการดำเนินการ)

ลำดับ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ		หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้ว	ยังไม่ดำเนินการ	
๑	แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน			
๒	กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมาย งานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับ ลักษณะงาน			
๓	มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับ การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับ การประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการ ประเมิน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาในการ ปฏิบัติราชการ			
๔	แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมิน ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน			
๕	ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติ ราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่ เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน			
๖	ส่วนราชการมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับหน่วยงาน			
๗	การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีผู้รับการประเมินมีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)			

ลงชื่อ.....

()