



ที่ กพ ๐๐๑๗.๕/ว ๒๗๕๖

ศาลากลางจังหวัดกำแพงเพชร

ถนนกำแพงเพชร-สุโขทัย กพ ๖๒๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง การบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดกำแพงเพชร จำนวน ๑ ฉบับ
๓. ปฏิทินการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) จำนวน ๑ ฉบับ
๔. แบบรับรองข้อมูลการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ จำนวน ๑ ฉบับ
๕. แบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) จำนวน ๑ ฉบับ
๖. แบบบัญชีแนบท้ายประกาศจังหวัด เรื่อง ช่วงคะแนนการประเมิน และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ฉบับ
๗. แบบงบหน้าสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ฉบับ
๘. แบบบัญชีรายละเอียดข้อมูลรายบุคคล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยจังหวัดได้ออกประกาศจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดกำแพงเพชร และประกาศจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง การบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดกำแพงเพชร พร้อมทั้งกำหนดปฏิทินการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๘

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด รอบที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) ตามประกาศจังหวัดกำแพงเพชร ลงวันที่ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๒. ให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดตามประกาศจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง การบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือน ลงวันที่ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

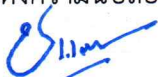
๓. จัดทำข้อมูล...

๓. จัดทำข้อมูลการบริหารวงเงิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔) ส่งให้สำนักงานจังหวัดกำแพงเพชร ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗

๔. จัดทำเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๗ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕ - ๘) ส่งให้สำนักงานจังหวัดกำแพงเพชร ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชาติป รุจนเสรี)

ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

สำนักงานจังหวัดกำแพงเพชร
กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐-๕๕๗๐-๕๐๐๕



ประกาศจังหวัดกำแพงเพชร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดกำแพงเพชร

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๕๗ และมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และหนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ จังหวัดกำแพงเพชรจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดกำแพงเพชร ดังนี้

๑. รอบการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป
รอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

๒. ขั้นตอนการดำเนินการ

๒.๑ การจัดทำข้อตกลง ณ ต้นรอบการประเมินตามแบบที่ ก.พ./กระทรวง/กรม ของแต่ละส่วนราชการกำหนด

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่จัดทำข้อตกลงไว้และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ณ สิ้นรอบการประเมินตามแบบที่กำหนด

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

(๒) ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย

(๒.๑) งานที่ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และ

(๒.๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกระทรวง กรม หรือจังหวัด หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน หรือ

(๒.๓) งานตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

(๒.๔) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ เช่น งานโครงการ งานแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน งานที่เป็นความคิดริเริ่มใหม่ เป็นต้น

(๓) การกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน ควรสอดคล้องกับจำนวนของงานที่ปฏิบัติในแต่ละประเภท หรือตามความสำคัญของงาน/กิจกรรม ที่ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินตกลงเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อรวมค่าน้ำหนักของงาน/กิจกรรมที่นำมาประเมินทั้งหมดจะเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

/(๔) ผู้ประเมิน...

(๔) ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามแบบที่กำหนดโดยเลือกงาน/กิจกรรมจากข้อ ๒.๒.๑(๒) มากำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของงาน/กิจกรรม โดยกำหนด ๔ – ๗ ตัวชี้วัด ลงบันทึกในแบบที่กำหนดและให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินลงนามไว้เป็นหลักฐานร่วมกัน ณ ต้นรอบการประเมิน

(๕) ส่วนราชการรวบรวมสำเนาแบบข้อตกลงในข้อ ๒.๒.๑(๓) ไว้ที่งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

(๖) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้ประเมินบันทึกผลการปฏิบัติงานลงในแบบข้อ ๒.๒.๑ (๓) ซึ่งได้มีการตกลงกันไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

(๑) ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินสมรรถนะตามแบบที่กำหนด โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม รวมทั้งสมรรถนะที่กรมต้นสังกัดกำหนด ทั้งนี้ จังหวัดอาจกำหนดสมรรถนะและวิธีการประเมินสมรรถนะที่กำหนดขึ้นนั้นเพิ่มเติมก็ได้

(๒) การประเมินสมรรถนะต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การสังเกตพฤติกรรม การบันทึก และประเมินโดยจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอตลอดจนช่วงเวลาการประเมิน และมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ส่วนระดับของสมรรถนะหลักที่ข้าราชการต้องมีให้ยึดถือตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ปรากฏในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

(๓) การกำหนดค่าน้ำหนักของรายการสมรรถนะที่ประเมิน ให้เป็นดุลยพินิจของส่วนราชการในการพิจารณากำหนดตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งนี้ หากเป็นตำแหน่งในระดับและลักษณะงานเดียวกัน หรือเทียบเคียงในระดับเดียวกันได้ ควรกำหนดค่าน้ำหนักของรายการสมรรถนะที่ประเมินให้เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อความเป็นธรรมในการประเมิน

(๔) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินบันทึกผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบตามข้อ ๒.๒.๒ (๑)

๒.๓ การจัดทำสรุปผลการประเมิน

๒.๓.๑ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินสรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน (ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ) ลงในแบบสรุปผลการประเมิน

๒.๓.๒ ให้ส่วนราชการรวบรวมผลการประเมิน ประกอบด้วย (๑) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (๒) แบบประเมินสมรรถนะ (๓) แบบสรุปผลการประเมินไว้ที่งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ

๒.๓.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

/๓. องค์ประกอบ...

๓. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดกำแพงเพชร สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และปฏิบัติการ ประเภททั่วไประดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยสัดส่วนการประเมินให้ใช้หลักเกณฑ์ของกรมต้นสังกัด ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๔. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติอื่น

๔.๑ วิธีประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ถูกประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) กับผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) ทั้งนี้ ผู้ประเมินอาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในบังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้มาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการอื่น ให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่ข้าราชการไปปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

๔.๒ วิธีการประเมินสมรรถนะ

ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนดวิธีการประเมินได้เองตามความเหมาะสมตามที่กรมต้นสังกัดกำหนดหรืออาจพิจารณาจาก ๒ วิธี ต่อไปนี้

(๑) การประเมินโดยใช้บุคคลคนเดียวเป็นผู้ประเมิน

(๒) การประเมินโดยใช้ผู้ประเมินหลายคน (แบบ ๓๖๐ องศา หรือมากกว่า ๑ มิติ)

๔.๓ ในแต่ละรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙
ระดับดี	ช่วงคะแนน	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙
ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน	ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๔.๔ ข้าราชการที่มีผลการประเมินไม่ถึงร้อยละ ๖๐ ให้ส่วนราชการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคคลผู้นั้นตามความเหมาะสมต่อไป

๔.๕ การประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยราชการ ต้องมีความชัดเจน มีหลักฐานและเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมต้นสังกัดกำหนด

๔.๖ ให้ส่วนราชการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

/๔.๗ เพื่อให้มี...

๔.๗ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เพื่อพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานและเป็นธรรมแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด ก่อนนำเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

๔.๘ ระหว่างรอบการประเมินผู้บังคับบัญชาจะต้องติดตามและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จและมีการบันทึกผลงาน พฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ด้วย ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรายงานผลให้กับผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ หรืออาจขอคำแนะนำขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตามความเหมาะสม เมื่อสิ้นรอบการประเมิน

๔.๙ ข้อปฏิบัติอื่นใดให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.

(๑) ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๒) ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๓) ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

(๕) หรือตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด หรือสำนักงาน ก.พ. จะกำหนดเพิ่มเติมในภายหลัง

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) และรอบที่ ๒/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายชาติป รุจนเสรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร



ประกาศจังหวัดกำแพงเพชร
เรื่อง การบริหารการเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดกำแพงเพชร

.....
เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดกำแพงเพชร เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ จังหวัดกำแพงเพชร จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารการเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) และ รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๗ โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ วงเงินร้อยละ ๒.๙๗ จัดสรรให้ทุกส่วนราชการโดยมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นผู้บริหารการเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๓ จังหวัดกันไว้บริหารสำหรับจัดสรรเพิ่มเติมให้ข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่มีผลการปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล กระทรวง กรม และจังหวัด และมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีมากขึ้นไป เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาธิป รุจนเสรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

ปฏิทินการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
รอบที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗)

จังหวัดกำแพงเพชร

วัน เดือน ปี	กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ
- ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๗	• ส่วนราชการ ส่งหนังสือยืนยันและรับรองข้อมูลการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)
- ระหว่างวันที่ ๑ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗	• ส่วนราชการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในสังกัดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗)
- ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗	• ส่วนราชการ ส่งเอกสาร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗) ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด เพื่อให้คณะกรรมการฯ ระดับจังหวัดพิจารณา จำนวน ๑๒ ชุด โดยมีเอกสาร ดังนี้ ๑.แบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕). ๒. แบบบัญชีแนบท้ายประกาศจังหวัดฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖) ๓. แบบงบหน้าสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๗) ๔. แบบบัญชีรายละเอียดข้อมูลรายบุคคล (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๘)
- วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗	• จังหวัดจัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ (จัดประชุมพิจารณาผลการประเมินฯ ให้เสร็จสิ้นเรียบร้อยทุกส่วนราชการในครั้งเดียว)
- วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗	• จังหวัดแจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ให้ส่วนราชการทราบ • ส่วนราชการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก
- ภายใน ๑ เมษายน ๒๕๖๖	• ทุกส่วนราชการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เสนอให้ผู้มีอำนาจลงนามผ่านกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักงานจังหวัด

แบบรับรองข้อมูลการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

รอบที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗)

ส่วนราชการ/หน่วยงาน :

๑. ข้อมูลการบริหารวงเงิน ๗ รายการ ประกอบด้วย

๑.๑ จำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

- ที่มีเงินเดือนถือจ่าย ตาม จ ๑๘ = คน

- ที่มีตัวอยู่ปฏิบัติงานจริง ตาม จ ๑๘ =คน

- มาช่วยราชการและคิดฐานเงินเดือนรวม =คน

๑.๒ ฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ = บาท

๑.๓ ร้อยละ ๓ ของฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ = บาท

๑.๔ ร้อยละ ๒.๙๗ ของฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ = บาท

๑.๕ วงเงินที่ใช้บริหารจริงในกรอบร้อยละ ๒.๙๗ = บาท

๑.๖ วงเงินคงเหลือจากการบริหารวงเงินร้อยละ ๒.๙๗ = บาท

๓. การตรวจสอบยืนยัน/รับรอง

หัวหน้าส่วนราชการได้ตรวจสอบตัวเลขวงเงินทุกรายการแล้ว ขอยืนยันและขอรับรองว่ามีความถูกต้อง ทุกรายการ

(ลงชื่อ)

หัวหน้าส่วนราชการ

(

)

ตำแหน่ง

แบบรับรองการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ส่วนราชการ

ขอรับรองว่าส่วนราชการ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามประกาศจังหวัดกำแพงเพชร ดังนี้ (ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องผลการดำเนินการ)

ที่	หัวข้อ	ผลการดำเนินการ		หมายเหตุ
		ดำเนินการแล้ว	ไม่ได้ดำเนินการ	
๑	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการทราบ			
๒	กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน			
๓	มีการประเมินตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน			
๔	ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน			
๕	ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ให้เป็นที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน			
๖	ส่วนราชการมีคณะกรรมการกลั่นกรองการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการปฏิบัติราชการและกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการและมีการประชุมเพื่อเห็นชอบผลการประเมินฯ			

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(.....)
ตำแหน่ง
วันที่

หมายเหตุ ๑. หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้รับรองข้อมูล

(ตัวอย่าง)

บัญชีแนบท้ายประกาศจังหวัดกำแพงเพชร

เรื่อง : ช่วงคะแนนการประเมิน และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือน

สำหรับรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ระดับการประเมินหลัก	ระดับการประเมินย่อย	ช่วงคะแนนการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือน
1. ดีเด่น	ดีเด่น 4	97.50 - 100	3.35
	ดีเด่น 3	95.00 - 97.49	3.25
	ดีเด่น 2	92.50 - 94.99	3.15
	ดีเด่น 1	90.00 - 92.49	3.05
2. ดีมาก	ดีมาก 4	87.50 - 89.99	2.95
	ดีมาก 3	85.00 - 87.49	2.85
	ดีมาก 2	82.50 - 84.99	2.75
	ดีมาก 1	80.00 - 82.49	2.65
3. ดี	ดี 4	77.50 - 79.99	2.55
	ดี 3	75.00 - 77.49	2.45
	ดี 2	72.50 - 74.99	2.35
	ดี 1	70.00 - 72.49	2.25
4. พอใช้	พอใช้ 4	67.50 - 69.99	2.15
	พอใช้ 3	65.00 - 67.49	2.05
	พอใช้ 2	62.50 - 64.99	1.95
	พอใช้ 1	60.00 - 62.49	1.85
5. ปรับปรุง	ปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่ได้เลื่อน

(ลงชื่อ)

ตำแหน่ง ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชร

*หมายเหตุ หัวหน้าส่วนราชการลงนามแทนผู้ว่าราชการจังหวัด

งพหน้าสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ -๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗)

ส่วนราชการ

[illegible]

หมายเหตุ : 1. ผ่านคณะกรรมการกลั่นกรองของส่วนราชการแล้ว

2. ^{๕๔๖}หน่วยงานมีข้าราชการที่ต้องประเมิณผลาเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งสิ้น ^{๕๔๗}.....ราย โดยเลือกเงินเดือน(กรณีเกษียณฯ)ไปแล้ว ^{๕๔๘}.....ราย โดยเพิ่มเงินเดือนไปแล้ว ^{๕๔๙}บาท

คุณเหลือที่จะต้องผ่านคณะกรรมการการสมัครจังหวัด..... ราย วาเงิน..... ราย และมีการเงินเดือน..... ราย เช่น

1) บรรจุเข้ารับราชการมาแล้วครบ 4 เดือน.....ราย 2) ลาศึกษาต่อ.....ราย 3) รับโทษทางวินัย.....ราย 4) ลา ราย 5) อื่นๆ

(ลจ๑)
หัวหน้าส่วนราชการ

ตำแหน่ง

