



ประกาศจังหวัดบึงกาฬ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ของจังหวัดบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๕๗ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดบึงกาฬจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดบึงกาฬ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดบึงกาฬตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๒ ในประกาศฉบับนี้

"ส่วนราชการ" หมายถึง ส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดบึงกาฬ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดบึงกาฬ ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด และข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๒) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ยกเว้น ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๕) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) , (๒) , (๓) , (๔) หรือ (๕) การมอบหมายตาม (๖) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

/ ในกรณี...

ข้อ ๘ การจัดสรรกรอบวงเงินโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด ราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดบึงกาฬ ดังนี้

(๑) ส่วนราชการให้พิจารณาใช้วงเงินเพื่อโอนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๕๐ ของฐานเงินเดือนรวมในแต่ละส่วนราชการ

(๒) จังหวัดได้กั้นเงินไว้เพื่อการบริหารในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะพิจารณาจัดสรรเงินเพิ่มให้กับส่วนราชการที่มีผลงานในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ นโยบายของจังหวัด และนโยบายของรัฐบาล

ข้อ ๙ ให้ส่วนราชการประเมินพฤติกรรมและปฏิบัติตนของข้าราชการ ให้สอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๑๐ ในการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ผู้ว่าราชการจังหวัด บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ หากปรากฏปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ ให้สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ รวบรวมเพื่อเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ เพื่อวินิจฉัยให้ได้ข้อยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายจุมพฏ วรรณฉัตรสิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ

จังหวัดบึงกาฬ “สร้างเมือง สร้างคน สร้างรายได้”

ในกรณีที่เป็น การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดบึงกาฬ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - วันที่ ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - วันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนร้อยละ ๓๐

ในกรณีเป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ สัดส่วนร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ เกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกำหนดตัวชี้วัดของส่วนราชการ (ที่แสดงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดฯ) เพื่อเป็นข้อมูลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ

(๒) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของส่วนราชการให้ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับบุคคลในส่วนราชการ ต่อไป

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด มีความประหยัด คุ่มค่า โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจำนวนตัวชี้วัด โดยตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ การกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดให้ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

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

(๔) เกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ : กำหนดโดยใช้สมรรถนะหลัก ตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไม่น้อยกว่า ๕ ประการ ได้แก่ ๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ๔. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ระดับพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งให้ยึดตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ตามหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

(๕) ระดับผลการประเมินการกำหนดคะแนนผลการประเมินใน ๕ ระดับ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดบึงกาฬ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

(๑) จังหวัดบึงกาฬ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

(๖) ให้ผู้ประเมินแต่ละส่วนราชการประจำจังหวัด ส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด (ผ่านรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่กำกับดูแลตามสายการบังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย) เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬให้ความเห็นชอบและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต่อไป

(๗) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ มีหน้าที่กลั่นกรองและเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการงานของข้าราชการในสังกัด ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัด

ข้อ ๗ อัตราการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดบึงกาฬ และให้ส่วนราชการหน่วยงานถือปฏิบัติ ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์คะแนน (ร้อยละ)	หมายเหตุ
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐ /	- ทั้งนี้ ส่วนราชการต้องพิจารณาวางเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามที่จังหวัด กำหนด
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	
ดี	๗๐ - ๗๙	
พอใช้	๖๐ - ๖๙	
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	

**หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**



๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนข้าราชการส่วนภูมิภาค ให้โอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยแยกการโอนเงินเดือนออกเป็น ๒ ครั้งของแต่ละปีออกจากกัน คำนวณวงเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนจากวงเงิน ร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ณ ๑ มีนาคม (กรณีการโอนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ของปี) และร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ณ ๑ กันยายน (กรณีการโอนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ของปี) และแต่ละคนจะโอนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือนที่ ก.พ. กำหนด รวมทั้งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบริหารวงเงินสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจังหวัดบึงกาฬ

จังหวัดได้จัดสรรเงินร้อยละ ๓ จากเงินเดือนรวมของส่วนราชการภูมิภาค ออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ วงเงินร้อยละ...๒.๕๐...ของเงินเดือนรวม มอบให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงกาฬ บริหารวงเงินของหน่วยงาน ในรูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน โดยให้ทุกส่วนราชการบริหารภายในวงเงินของหน่วยงานตนเอง เท่านั้น

ส่วนที่ ๒ วงเงินร้อยละ ...๐.๑๐... กันไว้ที่ส่วนกลาง และเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดที่จะพิจารณาจัดสรรวงเงินเพิ่มเติมให้กับส่วนราชการหรือตัวบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นหรือดีมาก ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เกิดผลดีต่อหน่วยงานและจังหวัด รวมทั้งบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ยากลำบาก

ทั้งนี้ การโอนเงินเดือนในแต่ละรอบการโอนเงินเดือนต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือนตนเอง หากจำนวนเงินไม่เพียงพอสามารถขอรับการสนับสนุนเงินจากส่วนอื่นได้ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งนี้ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ มีหน้าที่จัดสรรเงินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น หากนอกเหนือหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ เป็นผู้พิจารณา เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งการต่อไป หากมีปัญหาต้องวินิจฉัย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬเป็นผู้วินิจฉัย เท่านั้น

.....