



สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
เลขรับ..... 1109
วันที่..... 22 ก.พ. 2564
เวลา..... 9.23

ที่ ชม ๐๐๑๗.๕/ว ๕๗๐๗

ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่
ถนนโชตนา ชม ๕๐๓๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเชียงใหม่

อ้างถึง ๑. ประกาศจังหวัดเชียงใหม่ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่
๒. ประกาศจังหวัดเชียงใหม่ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน
หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
จังหวัดเชียงใหม่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาค
จังหวัดเชียงใหม่ ✓
๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ แบบ ปผ.ชม. ๑ - ๔ ไฟล์ Excel
๔. แนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่
ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)
๕. ตัวอย่างคำสั่งเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ และคำสั่งอื่นที่เกี่ยวข้อง

ตามที่จังหวัดเชียงใหม่ได้แจ้งประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่
เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑
ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) เป็นต้นไป และประกาศจังหวัดเชียงใหม่ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง
การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ กำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงิน
เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่รอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป (รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป) รายละเอียดปรากฏตามประกาศ
จังหวัดเชียงใหม่ที่อ้างถึง ๑ - ๒ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่ง
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับ
รอบการประเมินรอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
จังหวัดเชียงใหม่จึงได้แจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และกำหนดการบริหารวงเงินการเลื่อน
เงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
รายละเอียดตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๕ และให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณาประเมิน ...

๑. พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด รอบการประเมินรอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ และตามแนวทางการประเมินที่กำหนดฯ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.

๒. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงิน ร้อยละ ๒.๕๗ เป็นจำนวนเงินเต็มสปี ตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ และตามแนวทางการเลื่อนเงินเดือนที่กำหนดฯ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔.

๓. สำรวจข้อมูลข้าราชการ พร้อมทั้งอัตราเงินเดือนในสังกัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และจัดส่งให้สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔

๔. ส่งแบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ (แบบ ปจ.ชม. ๔) ที่หัวหน้าหน่วยงานได้ประเมินฯ และลงนามแล้ว (ฉบับจริง ๑ ชุด และสำเนา ๗ ชุด) เพื่อจะได้นำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้ ขอให้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.

๕. ให้ส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๔

๖. รายละเอียดเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๕ จังหวัดได้จัดส่งให้ทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ SMART OFFICE ของจังหวัดเชียงใหม่ หรือดาวน์โหลดได้ที่ www.chiangmai.go.th

หัวข้อหลัก "มูมราชการ" หัวข้อย่อย คลังเอกสาร - เอกสารงานบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางฯ ที่กำหนด ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นาย ก. ก. / น.ร.
นาย ก. ก. / น.ร.
นาย ก. ก. / น.ร.
3 มิ. ๖๔
๒๕๖๔ ๙.๒๐ น.

ฝ่ายบริหาร	กำกับ 1	กำกับ 2	กำกับ 3
ทราบ	☒ ทราบ	☒ ทราบ	☒ ทราบ
ดำเนินการ	☐ ดำเนินการ	☐ ดำเนินการ	☐ ดำเนินการ
ถือปฏิบัติ	☐ ถือปฏิบัติ	☐ ถือปฏิบัติ	☐ ถือปฏิบัติ
ตรวจสอบ/ท	☐ ตรวจสอบ/ตอบรับ	☐ ตรวจสอบ/ตอบรับ	☐ ตรวจสอบ/ตอบรับ
ทราบโดยทั่วก	☐ เรื่อง	☐ เรื่อง	☐ เรื่อง
เวียนส่วนราชการ	☐ กำหนดเสร็จ	☐ กำหนดเสร็จ	☐ กำหนดเสร็จ
รวมเรื่อง			
ลงนัด			
กำหนดเสร็จ			

(นายเจริญฤทธิ์ สงวนสัตย์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

ทท.
ค. /

22/2/64

ทท.

23/2/64

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๕๓๑๑ ๒๗๐๕

ก. /
22/2/64

๒๗/๒/๖๔

แนวทางการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือน โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ท นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ และได้กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับรอบการประเมินรอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

(๑) กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

(๒) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย

(๒.๑) หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือน ของ สำนักงาน ก.พ.

(๒.๒) เครื่องมือและเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาตรฐานแบบ Bar Scale

(๓) แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ (แบบ ปผ.ชม. ๑ - ๔)

(๔) แนวทางการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

/ ๒. ข้อมูลข้าราชการ ...

๒. การสำรวจข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

การสำรวจข้อมูลข้าราชการ พร้อมทั้งอัตราเงินเดือนข้าราชการในสังกัด (หมายความว่ารวมถึงข้าราชการจากส่วนราชการอื่นที่มาช่วยราชการ พร้อมทั้งแจ้งจำนวนอัตราเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ที่ไปช่วยราชการสังกัดอื่น ถ้ามี) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ตามแบบสำรวจที่จังหวัดเชียงใหม่กำหนด พร้อมทั้งจัดส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔

๓. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๓.๒ จัดทำรายงานการประชุมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

๓.๓ จัดทำแบบ ปผ.ชม.๔ ที่หัวหน้าหน่วยงานได้ประเมินลงนามแล้ว จัดส่งให้สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาค จังหวัดเชียงใหม่ ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้ว่าราชการจังหวัดตามกรอบระยะเวลาที่จังหวัดเชียงใหม่กำหนด

๓.๔ จัดทำประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลงานดีเด่น และดีมาก ลงนามโดยหัวหน้าหน่วยงาน (หากมีผู้ปฏิบัติราชการดีเด่น ดีมาก เป็นจำนวนมาก ให้จัดทำเป็นบัญชีแนบท้ายประกาศ)

๓.๕ จัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ลงนาม

๔. การบริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ถือปฏิบัติตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ กำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่รอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป (รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป)

๔.๑ ให้ส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๗ เป็นจำนวนเงินเต็มสับ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่

๔.๒ สำหรับการพิจารณาวงเงินร้อยละ ๐.๐๓ จังหวัดจะพิจารณาให้แก่ข้าราชการในสังกัดส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก หรือดีเด่น และเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปกติ ตามที่คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรโควตาพิเศษให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เห็นสมควร

๔.๓ จัดทำบัญชีการบริหารการเงิน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ โดยให้ชี้แจงรายละเอียดว่า “ใช้ไปเท่าไร” และ “คงเหลือเท่าไร” พร้อมทั้งให้หัวหน้าหน่วยงานลงนามรับรอง ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ดำเนินการเสนอในส่วนขอของโควตาปกติก่อน แล้วจึงเสนอโควตาพิเศษกรณีได้รับการพิจารณาโควตาพิเศษ ตามลำดับ

๔.๔ จัดทำบัญชีสรุปผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ลงนามโดยหัวหน้าหน่วยงาน

๔.๕ จัดทำคำสั่งการเลื่อนเงินเดือน และคำสั่งอื่นที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของบัญชีแนบท้ายคำสั่งทุกหน้าต้องมีลายมือชื่อของหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายลงนามทุกแผ่น

๔.๖ แจกผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นรายบุคคล ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ได้มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการ และตามที่หัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ใช้ดุลยพินิจในการมอบหมายต่อให้แก่หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอหรือเทียบเท่า เป็นผู้แจ้งให้แก่ข้าราชการในสังกัดทราบเป็นรายบุคคล

๕. กรณีการช่วยราชการ (ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๕.๑ กรณีที่หน่วยงานมีข้าราชการมาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน ให้หน่วยงานแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไปให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน (ต้นสังกัด) เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๕.๒ กรณีที่หน่วยงานมีข้าราชการโอนย้ายมาหลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ให้นำผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจากส่วนราชการเดิม มาให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๖. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ให้แล้วเสร็จ ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ทั้งนี้ ดาวโหลดเอกสารได้ www.chiangmai.go.th หัวข้อหลัก “มูมราชการ” หัวข้อย่อย คลังเอกสาร - เอกสารงานบุคคล

**กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน
และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน สำหรับรอบการประเมิน
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)**

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑.	แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ๑.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ๑.๒ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ผวจ. หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน สำหรับรอบการประเมิน รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ๑.๓ กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒.	การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ๒.๑ หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล ๒.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการในสังกัด (ผู้รับการประเมิน) แล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓.	แนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ ๔.๑ สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ เสนอแนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔.๒ แจ้งประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ ๔.๓ ส่วนราชการดำเนินการสำรวจข้อมูลข้าราชการ อัตราเงินเดือนข้าราชการ และข้อมูลลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔	ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔
๔.	ผู้ประเมินแต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๔
๕.	ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕.๑ ประเมินผลสำเร็จของงาน : ตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่ได้ตกลงร่วมกัน เมื่อเริ่มรอบการประเมิน ตามข้อ ๒ และกรอกรายละเอียดในแบบ ปผ.ชม. ๒ ๕.๒ ประเมินสรณณะ : ตามสมรรถนะหลักที่ ก.พ. และตามหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยใช้วิธีการประเมินแบบไม่น้อยกว่า ๔๐ องศา และกรอกในแบบ ปผ.ชม. ๓ ๕.๓ นำผลการประเมินจากข้อ ๕.๑ - ๕.๒ สรุปลงในแบบประเมิน ปผ.ชม. ๑	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๔

/๖. แจ้งผลการประเมินผลฯ ...

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๖.	แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบ ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ปผ.ชม. ๑ - ๓) หัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) แจ้งผลการประเมินผลฯ ให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.ชม. ๑ - ๓)	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๔
๗.	คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ประชุมร่วมกัน เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ๗.๑ ส่วนราชการเสนอแบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ (แบบ ปผ.ชม. ๔) ๗.๒ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาค ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่	ส่งเอกสาร แบบ ปผ.ชม. ๔ ให้จังหวัดเพื่อรวบรวม นำเข้าสู่ที่ประชุม ดังนี้ - ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔
๘.	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ๘.๑ เสนอผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือน เสนอ ผวจ.ชม. ๘.๒ ประกาศอัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ ๘.๓ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ๘.๔ คำสั่งการเลื่อนเงินเดือน พร้อมคำสั่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ดำเนินการเสนอในส่วนของโควตา ปกติก่อน แล้วจึงเสนอโควตาพิเศษกรณีได้รับการพิจารณาโควตาพิเศษ ตามลำดับ	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๔

**กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน
และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน สำหรับรอบการประเมิน
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)**

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑.	แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ๑.๑ ผวจ.ชม. เห็นชอบแนวทางและกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ผวจ. หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมินข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ๑.๒ จ.ชม. แจ้งเวียนแนวทางและกรอบระยะเวลาการประเมินผลฯ ให้ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๓๗ หน่วยงาน (รวมโรงพยาบาลนครพิงค์ โรงพยาบาลจอมทอง และโรงพยาบาลฝาง ยกเว้นสำนักงานสัสดีจังหวัดเชียงใหม่) ทราบและถือปฏิบัติ	ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒.	การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ๒.๑ หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล ๒.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการในสังกัด (ผู้รับการประเมิน) แล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓.	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๔.	แนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ๔.๑ จังหวัดเสนอแนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการบริหารการเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) (ทั้งนี้ ผวจ.ชม. ให้ความเห็นชอบให้ทุกส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๗ เป็นจำนวนเงินเต็มสลิป) ๔.๒ จังหวัดแจ้งประกาศ เรื่อง การบริหารการเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่	ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๕.	ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๕.๑ ประเมินผลสำเร็จของงาน : ตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่ได้ตกลงร่วมกัน เมื่อเริ่มรอบการประเมิน ตามข้อ ๒ และกรอกรายละเอียดในแบบ ปผ.ชม. ๒ ๕.๒ ประเมินสรณณะ : ตามสมรรถนะหลักที่ ก.พ. และตามหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยใช้วิธีการประเมินแบบไม่น้อยกว่า ๙๐ องศา และกรอกในแบบ ปผ.ชม. ๓ ๕.๓ นำผลการประเมินจากข้อ ๕.๑ - ๕.๒ สรุปลงในแบบประเมิน ปผ.ชม. ๑	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๔

/๖. แจ้งผลการประเมินผลฯ ...

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๖.	แจ้งผลการประเมินผลฯ ให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ หัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) แจ้งผลการประเมินผลฯ ให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.ชม.๑)	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๔
๗.	คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ประชุมร่วมกัน เพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ๗.๑ ส่วนราชการดำเนินการสำรวจข้อมูลข้าราชการ อัตราเงินเดือนข้าราชการ และ ข้อมูลลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ๗.๒ ส่วนราชการเสนอแบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ (แบบ ปผ.ชม. ๔) ๗.๓ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาค ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่	ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ส่งให้จังหวัดเพื่อนำเข้าที่ประชุม - ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔
๘.	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ๘.๑ เสนอผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือน เสนอ ผวจ.ชม. ๘.๒ ประกาศอัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ๘.๓ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ๘.๔ คำสั่งการเลื่อนเงินเดือน พร้อมคำสั่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ดำเนินการเสนอในส่วนของโควตาปกติ ก่อน แล้วจึงเสนอโควตาพิเศษกรณีได้รับการพิจารณาโควตาพิเศษ ตามลำดับ	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๔

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่
ที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน
สำหรับรอบการประเมิน รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๑. แนวทางการประเมินผลนี้ ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่สำหรับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

๒. แนวทางการประเมินนี้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมิน รอบที่ ๑
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของ
งาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓. แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่
ดำเนินการตามข้อ ๓ ของประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการ
จังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการ
ประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัด สำหรับ
ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอ
และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้า
ส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ใน
บังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

การมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัด
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการ
พลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือ
ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการ
บริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและ
ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย (รายละเอียด
ตามเอกสารแนบท้ายแนวทางฯ)

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ (รวมที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน)

๑. เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน จำนวน ๔-๗ ตัวชี้วัด ในแบบ ปผ.ชม.๑ (แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ) โดยต้องจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ด้านผลสัมฤทธิ์ในแบบ ปผ.ชม.๒ (การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานระดับบุคคล)

๑.๒ สมรรถนะ ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด โดยใช้วิธีการประเมินแบบ ไม่น้อยกว่า ๙๐ องศา เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ (ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน) ทั้งนี้ ให้กรอกระดัดที่คาดหวังตามระดับตำแหน่ง และกำหนด ค่าน้ำหนักในแต่ละสมรรถนะ ในแบบ ปผ.ชม.๑ โดยต้องจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ด้านสมรรถนะในแบบ ปผ.ชม.๓ (การปฏิบัติหน้าที่ด้านสมรรถนะ)

๑.๓ ติดตามการปฏิบัติราชการตามที่ได้กำหนดไว้ในแบบ ปผ.ชม.๑(แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในรอบการประเมินนั้น

๑.๔ ผู้รับการประเมินเสนอแบบ ปผ.ชม.๑ ปผ.ชม.๒ และ ปผ.ชม.๓ ที่ได้จัดทำแล้วพร้อมลงนามรับทราบให้ผู้ประเมินเพื่อลงนามรับทราบ

๒. การติดตามและการพัฒนา

ผู้ประเมินต้องติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติราชการตามแผนงาน/ โครงการ/ ยุทธศาสตร์/งานต่างๆ ที่กำหนดไว้ใน แบบ ปผ.ชม.๒ (การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานระดับบุคคล)ให้ต่อเนื่อง อย่างเป็นทางการหรืออย่างไม่เป็นทางการก็ได้ เพื่อประเมินแนวโน้มของความสำเร็จให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันจะช่วยให้ ผู้ประเมินได้มีข้อมูลการพัฒนาความก้าวหน้าของงาน และการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น จะได้นำไปใช้เป็นหลักในการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้จริงตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๓. เมื่อครบรอบการประเมิน

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ได้จัดทำรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ด้านผลสัมฤทธิ์ ในแบบ ปผ.ชม.๒ ทำเป็นคะแนน กรอกลงใน แบบ ปผ.ชม.๑

๓.๒ การประเมินสมรรถนะภายหลังจากผู้ประเมินได้ประเมินในรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ด้านสมรรถนะในแบบ ปผ.ชม.๓ แล้วให้นำผลคะแนนกรอกลงในแบบ ปผ.ชม.๑

๓.๓ หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยช่วงคะแนนให้เป็นดุลพินิจของหน่วยงาน แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ แล้วประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๔ หน่วยงานพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ และ ข้อ ๙ สำหรับหลักเกณฑ์ข้อ ๘ (๘) ให้พิจารณาตามที่หน่วยงานหรือส่วนราชการต้นสังกัดได้กำหนดไว้แล้ว ว่าด้วยจำนวนครั้งของการลา หรือ การมาทำงานสาย

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๘. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิด ที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตร ไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วย เพราะประสบอันตราย ในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไป หรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลา สำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ หน่วยงานส่งแบบ ปผ.ชม.๑ ที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามครบถ้วนแล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัด ภายในรอบการประเมิน ทั้งนี้ ให้หน่วยงานสำเนาแบบ ปผ.ชม.๑ จัดเก็บไว้เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๓.๖ หน่วยงานส่งแบบ ปผ.ชม.๔ ที่หัวหน้าหน่วยงาน ได้ลงนามแล้ว ส่งให้จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ภายในกรอบระยะเวลาของแต่ละรอบการประเมิน

หมายเหตุ

๑. เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. และ จังหวัดเชียงใหม่ กำหนด มีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ดังนั้นจึงขอให้หน่วยงานและข้าราชการ ดำเนินการตามกำหนดเวลาในขั้นตอนอย่างเคร่งครัด

๒. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ข้าราชการทุกคนต้องจัดทำแบบประเมิน เพื่อประกอบการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน หากไม่มีแบบประเมินจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๓. สามารถศึกษาวิธีการประเมินทั้งในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน/สมรรถนะ และเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ที่ <http://www.ocsc.go.th> และในระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ SMART OFFICE ของจังหวัดเชียงใหม่

๔. การประเมินสมรรถนะ สามารถเลือกใช้มาตรวัดได้ ๓ แบบ (ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน) คือ

(๑) มาตรวัดแบบ Bar Scale

(๒) มาตรวัดแบบ Rating Scale

(๓) มาตรวัดแบบ Hybrid Scale

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือน ของ สำนักงาน ก.พ.
(แนบท้ายแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่)

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น, ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้โอนหรือย้ายหลัง วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน, การบริหารวงเงินของส่วนราชการและจังหวัด, ผู้มีอำนาจบริหารวงเงิน และการบริหารวงเงินสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่รอบผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป (๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) ซึ่งสรุปสาระสำคัญเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ จังหวัดเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือ ปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือ หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือน และบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนในส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการโอนเงินเดือนดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือน เป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือน โดยแบ่งออกเป็น ๓ กรณี ดังนี้

กรณีที่ ๑ ข้าราชการไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ เกินกว่ากึ่งหนึ่ง (เกินกว่า ๓ เดือน)

แนวทางปฏิบัติ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กรณีข้าราชการไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ เกินกว่ากึ่งหนึ่ง (เกินกว่า ๓ เดือน) ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม หรือระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ เกินกว่ากึ่งหนึ่ง (เกินกว่า ๓ เดือน) เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แนวทางปฏิบัติ : การบริหารวงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือนและออกคำสั่งโอนเงินเดือน

กรณีข้าราชการไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ เกินกว่ากึ่งหนึ่ง (เกินกว่า ๓ เดือน) ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม หรือ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) ให้หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือไปปฏิบัติราชการ เกินกว่ากึ่งหนึ่ง (เกินกว่า ๓ เดือน) เป็นหน่วยงานที่มีสิทธิในการนำเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ของข้าราชการผู้นั้นมาบริหารวงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือน และให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ เกินกว่ากึ่งหนึ่ง (เกินกว่า ๓ เดือน) เป็นผู้พิจารณาการโอนเงินเดือน เมื่อผลการดำเนินการแล้วเสร็จให้ส่งผลการพิจารณาโอนเงินเดือนดังกล่าว (เป็นรายบุคคล) ซึ่งประกอบไปด้วยคะแนนและร้อยละการโอนเงินเดือน ประจำปี ๒๕..... ครั้งที่ (๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน) ไปยังหน่วยงานตามสังกัดเงินเดือนของข้าราชการออกคำสั่งโอนเงินเดือน และแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

กรณีที่ ๒ ข้าราชการไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มากกว่าสองแห่ง แต่ละแห่งมีระยะเวลาไม่เท่ากัน

แนวทางปฏิบัติ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กรณีข้าราชการไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม หรือ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) มากกว่าสองแห่ง โดยแต่ละแห่งมีระยะเวลาการช่วยราชการ หรือ ปฏิบัติราชการ ไม่ถึงกึ่งหนึ่ง (ไม่ถึง ๓ เดือน) ให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ แต่ละแห่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปยังหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ มากที่สุด

แนวทางปฏิบัติ : การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

กรณีข้าราชการไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม หรือ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) มากกว่าสองแห่ง ให้หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ มากที่สุด เป็นหน่วยงานที่มีสิทธิในการนำเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ของข้าราชการผู้นั้น มาบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ มากที่สุด เป็นผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เมื่อผลการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว (เป็นรายบุคคล) ซึ่งประกอบไปด้วยคะแนนและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ประจำปี ๒๕..... ครั้งที่(๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน) ไปยังหน่วยงานตามสังกัดเงินเดือนของข้าราชการ ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

กรณีที่ ๓ ข้าราชการไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มากกว่าสองแห่งแต่ละแห่งมีระยะเวลาเท่ากัน

แนวทางปฏิบัติ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กรณีข้าราชการไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม หรือ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) มากกว่าสองแห่ง โดยแต่ละแห่งมีระยะเวลาการไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ เท่ากัน ให้หัวหน้าหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ แต่ละแห่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไปยังหน่วยงานตามสังกัดเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น

แนวทางปฏิบัติ : การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

กรณีข้าราชการไปช่วยราชการ หรือไปปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม หรือ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน) มากกว่าสองแห่ง ซึ่งแต่ละแห่งมีระยะเวลาการไปช่วยราชการ หรือ ไปปฏิบัติราชการ เท่ากัน ให้หน่วยงาน และหัวหน้าหน่วยงาน ตามสังกัดเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น เป็นหน่วยงานที่มีสิทธิในการนำเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ของข้าราชการผู้นั้นมาบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน พร้อมออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

๒. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอน หรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอน หรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

โดยแบ่งออกเป็น ๒ กรณี ซึ่งแต่ละกรณีให้หน่วยงานนั้นระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งจังหวัดเชียงใหม่ และ/หรือตามคำสั่งหน่วยงานต้นสังกัดเป็นหลัก ดังนี้

กรณีที่ ๑ มีคำสั่งให้ย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน

แนวทางปฏิบัติ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กรณีให้ย้ายข้าราชการ จากหน่วยงานสังกัดเงินเดือนหนึ่งไปยังหน่วยงานสังกัดเงินเดือนหนึ่ง หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้หัวหน้าหน่วยงานสังกัดเงินเดือนแห่งแรกเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แนวทางปฏิบัติ : การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

กรณีให้ย้ายข้าราชการ จากหน่วยงานสังกัดเงินเดือนหนึ่งไปยังหน่วยงานสังกัดเงินเดือนหนึ่ง หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้หน่วยงาน และหัวหน้าหน่วยงานสังกัดเงินเดือนแห่งแรก เป็นหน่วยงานที่มีสิทธิในการนำเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ของข้าราชการผู้นั้นมาบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เมื่อผลการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว (เป็นรายบุคคล) ซึ่งประกอบไปด้วยคะแนนและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ประจำปี ๒๕..... ครั้งที่ (๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน) ไปยังหน่วยงานตามสังกัดเงินเดือนแห่งใหม่ของข้าราชการ ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

กรณีที่ ๒ มีคำสั่งให้โอนหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน

แนวทางปฏิบัติ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กรณีให้โอนข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ไปยังส่วนราชการอื่น หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

แนวทางปฏิบัติ : การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

กรณีให้โอนข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ไปยังส่วนราชการอื่นหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้หน่วยงาน และหัวหน้าหน่วยงาน มีสิทธิในการนำเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ของข้าราชการผู้นั้น มาบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เมื่อผลการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว (เป็นรายบุคคล) พร้อมตารางคะแนนและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ประจำปี ๒๕..... ครั้งที่ (๑ ตุลาคม หรือ ๑ เมษายน) ไปส่วนราชการแห่งใหม่ของข้าราชการ ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน และแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

๓. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณในวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี

แนวทางปฏิบัติ : การประเมินการปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

กรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญใด อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงแก่ความตาย ก่อนวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนในวันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณี ของข้าราชการผู้นั้นมาบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนได้ โดยให้เป็นไปตามแนวทางในการบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ข้อ ๑ และ ๒

เครื่องมือ และเกณฑ์ประเมินสมรรถนะ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาตรฐานแบบ Bar Scale (แบบท้ายแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่)

วัตถุประสงค์

แนวทางการ

เพื่อช่วยในการประเมินพฤติกรรมการสมรรถนะรายบุคคลตามแบบประเมินสมรรถนะ (สำหรับผู้ประเมิน)

- นำหน้าสมรรถนะได้จากการตกลงในช่วงก่อนเริ่มรอบการประเมิน โดยให้นำไปใส่ในแบบประเมินสมรรถนะ ช่องนำหน้า (๗)
- วิธีที่ใช้ประเมิน : แบบไม่น้อยกว่า ๙๐ องศา เช่น ผู้บังคับ ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ (ให้พิจารณาตามความเหมาะสมของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน) แบบประเมินสมรรถนะสำหรับผู้ประเมิน

วิธีประเมิน

การพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง (Bar Scale) เนื่องจาก

- ไม่ซับซ้อนหรือยากจนเกินไป ทั้งในแง่การทำความเข้าใจและการนำไปใช้จริง
- อำนาจจำแนกที่ดี คือ สามารถแยกกลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะในด้านที่วัด สูงกว่า ออกจากกลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะ ต่ำกว่าได้อย่างชัดเจน
- ไม่ทำให้ผลการจัดกลุ่มข้าราชการตามผลการประเมินสมรรถนะเบ้ (Skewed) หรือ ผิดแผกไปจากการกระจายแบบปกติ (Normal Distribution) โดยไม่มีเหตุอันควร

โดยมาตรฐานวัดแบบนี้ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมินได้แสดงสมรรถนะตามที่กำหนดมากน้อยเพียงใด คิดเป็นส่วนมากน้อยอย่างไรเมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังมาก ก็จะได้คะแนนประเมินสูง รายละเอียดมาตรฐานวัด ดังนี้

ตารางที่ ๑ มาตรฐานวัดคะแนน

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐ - ๗๐	ร้อยละ ๗๑ - ๘๐	ร้อยละ ๘๑ - ๙๐	ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐

๓.๑ ในการประเมินสมรรถนะหนึ่งๆ ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่าจะต้องมีสมรรถนะระดับใด โดยดูจากตารางที่ ๒ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง (Level) จำแนกตามระดับของตำแหน่ง

ตัวอย่าง การพิจารณาขอบเขตการประเมินพฤติกรรมในสมรรถนะหลักการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของนายสมศักดิ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ต้องมียุทธศาสตร์ระดับ ๓) แล้วนำระดับที่คาดหวังไปใส่ในแบบประเมินสมรรถนะ ของระดับที่คาดหวัง



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ของจังหวัดเชียงใหม่

ตามที่จังหวัดเชียงใหม่ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ และประกาศ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๕๗ และมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศฉบับนี้

“ส่วนราชการ” หมายถึง ส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ ...

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือน

สามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓)

แล้วแต่กรณี

การมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ
ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - วันที่ ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - วันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

สัดส่วนการประเมินให้ใช้หลักเกณฑ์ของกรมต้นสังกัด

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด และไม่เกิน ๑๐ ตัวชี้วัด โดยประกอบด้วย

(๑) งานที่ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และ

(๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของกระทรวง กรม หรือจังหวัด หรือตำแหน่งงานของผู้รับการประเมิน หรือ

(๓) งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ (งานยุทธศาสตร์) หรือ

(๔) งานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เช่น งานโครงการ งานแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบการประเมิน เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงาน ...

ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีตัวชี้วัดตามข้อ (๑) อย่างน้อยคนละ ๑ ตัวชี้วัด ทั้งนี้ อาจนำมาจากตัวชี้วัดในคำรับรองการปฏิบัติราชการ หรือประเด็นยุทธศาสตร์ หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยมีค่าน้ำหนักไม่น้อยกว่า ๑๐ คะแนน และอาจมีตัวชี้วัดตามข้อ (๒) - ข้อ (๔) เพียงงานหนึ่งงานใดข้างต้น หรือทั้ง ๔ งานก็ได้ ขึ้นอยู่กับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ

โดยการกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน สำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐาน หรือแผนงานที่กำหนด ให้ค่าคะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินตาม ข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม รวมทั้งสมรรถนะที่กรมต้นสังกัดกำหนด ทั้งนี้ จังหวัดอาจกำหนดสมรรถนะและวิธีการประเมินสมรรถนะที่กำหนดขึ้นนั้น เพิ่มเติมก็ได้

กรณีที่จังหวัดกำหนดสมรรถนะ และวิธีการประเมินสมรรถนะเพิ่มเติม จังหวัดจะกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนระดับต่ำสุดของพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้ การประกาศช่วงคะแนนการประเมิน และร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้ดำเนินการเพื่อใช้ประกอบการนำเสนอคณะกรรมการการคลัง โดยจัดทำเป็นบัญชี ดังนี้

(๑) บัญชีช่วงคะแนนการประเมิน ให้มี ๕ ระดับหลัก คือ ระดับดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยแต่ละระดับหลักอาจแบ่งเป็นระดับย่อย เช่น ดีเด่น ๑ หรือดีเด่น ๒ ตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามข้อ ๕ และข้อ ๙ (๕) (๖) รวมทั้งข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน แนวนโยบายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

(๒) บัญชีร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ให้ปฏิบัติตามข้อ ๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. กรมต้นสังกัดและจังหวัดกำหนด

ข้อ ๘ ให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการประจำจังหวัด สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ดำเนินการ ดังนี้

(๑) จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานเชิงประจักษ์แสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

(๒) จัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

(๓) จัดเก็บในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

ข้อ ๙ ผลการประเมินผล ...

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จังหวัดเชียงใหม่จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่นๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดเชียงใหม่ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วถึงกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้วัด ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๕ วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า วรรคหก และวรรคเจ็ด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้ประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว ด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนา ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) (๕) โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่รับผิดชอบงานด้านบริหารบุคคล จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการ ของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับจังหวัด ก่อนนำเสนอต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัด

(๘) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุน ...

(๘) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ส่วนราชการประจำจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนของหน่วยงาน และของอำเภอตามความเหมาะสม โดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม สุจริตและตรวจสอบได้

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของ จังหวัดเชียงใหม่

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายศุภชัย เอี่ยมสุวรรณ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่



ประกาศจังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่

ตามที่จังหวัดเชียงใหม่ได้มีประกาศลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งแต่รอบการโอนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ที่กำหนดให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหาร แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งโอนเงินเดือน และเพื่อให้การจัดสรรเงินที่ใช้โอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม จังหวัดเชียงใหม่จึงขอประกาศการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่”

๒. ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่รอบการโอนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป (รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป)

๓. การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้โอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่ ให้เป็นไปตามรายละเอียดที่ปรากฏแนบท้ายประกาศนี้ จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเจริญฤทธิ์ สงวนสัตย์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่
(แนบท้ายประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการ
จัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่
ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓)

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน ข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาคแยกการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ของแต่ละปีออกจากกัน โดยคำนวณเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนจากวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการในส่วนราชการนั้นๆ ณ วันที่ ๑ มีนาคม (กรณีเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ของปี) และ ณ วันที่ ๑ กันยายน (กรณีเลื่อนครั้งที่ ๒ ของปี) โดยในแต่ละรอบของการเลื่อนเงินเดือน ให้ข้าราชการได้เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐาน ในการคำนวณ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบริหารวงเงิน ที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงใหม่

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ เป็นไป ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด จังหวัดเชียงใหม่ได้จัดสรรวงเงินร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการส่วนภูมิภาค ที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ณ วันที่ ๑ กันยายน ตามลำดับ ในแต่ละรอบของการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ วงเงินร้อยละ ๒.๙๗ เป็นจำนวนเงินเต็มสิบของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ ส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ในแต่ละรอบการเลื่อนเงินเดือน มอบให้หัวหน้าส่วนราชการประจำ จังหวัดเชียงใหม่ บริหารวงเงินในรูปของคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน ในการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

ส่วนที่ ๒ วงเงินที่กันไว้ร้อยละ ๐.๐๓ จังหวัดเชียงใหม่จะพิจารณาให้แก่ข้าราชการในสังกัด ส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก หรือดีเด่น และเป็นผู้ที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปกติ ตามที่ คณะกรรมการพิจารณา จัดสรรโควตาพิเศษให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เห็นสมควร

ทั้งนี้ การพิจารณาจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการเพิ่มขึ้นจากการเลื่อน เงินเดือนในโควตาปกติ โดยให้เพิ่มในอัตราร้อยละที่แตกต่างกันได้ และข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มี ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแต่ละรอบการประเมินอยู่ในระดับดีมาก หรือ ดีเด่น และเป็นผู้ที่มี ผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปกติ ซึ่งผู้ที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน เพิ่มขึ้นจากการเลื่อนเงินเดือนปกติจะต้องได้รับการเลื่อนเงินเดือนและเมื่อรวมกับโควตาพิเศษแล้ว ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ