

ด่วนที่สุด

ที่ ภก ๐๐๑๗.๕/ว ๗๕๐๙



ศาลากลางจังหวัดภูเก็ต
ถนนนริศร ภก ๘๓๐๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดภูเก็ต รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑๓ แผ่น
๒. ประกาศจังหวัดภูเก็ต ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๒ แผ่น

ด้วยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ได้ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการจังหวัดภูเก็ต (POC) และมีมติเห็นชอบร่างคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และประกาศจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารการเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และได้นำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ในการนี้ จังหวัดภูเก็ตได้พิจารณาให้ความเห็นชอบคู่มือการประเมินฯ และประกาศจังหวัดภูเก็ตดังกล่าวแล้ว จึงขอส่งคู่มือการประเมินฯ และประกาศจังหวัดภูเก็ต ให้ราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดภูเก็ตทราบ และใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดภูเก็ต รอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชษฐ์ ปาณะพงศ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต

สำนักงานจังหวัดภูเก็ต

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๗๖๒๑ ๙๙๐๐ มท ๖๗๘๖๑

โทรสาร ๐ ๗๖๒๑ ๓๐๕๓



คู่มือประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของลูกจ้างประจำ
ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

สำนักงานจังหวัดภูเก็ต

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

กันยายน ๒๕๖๓

คำนำ

คู่มือฉบับนี้สำนักงานจังหวัดภูเก็ต (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ตได้ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางที่ ก.พ. กระทรวงการคลัง และจังหวัดภูเก็ต กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดภูเก็ตต่อไป

สำหรับเนื้อหาสาระของคู่มือฉบับนี้ ประกอบด้วย แนวทางการประเมินฯ ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการประเมินฯ และแบบฟอร์มเอกสารต่างๆ ที่ต้องใช้ในการประเมินฯ

สำนักงานจังหวัดภูเก็ต (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ รวมทั้งบุคลากรของส่วนราชการไม่มากนักน้อย

สำนักงานจังหวัดภูเก็ต
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
กันยายน ๒๕๖๓

คู่มือ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการ
และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของลูกจ้างประจำ
ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

เนื้อหาสาระของคู่มือฉบับนี้ ประกอบด้วย

- ๑ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) จำนวน ๓ แผ่น
- ๒ ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๗ แผ่น
- ๓ แบบฟอร์มประกอบการประเมินฯ ประกอบด้วย
 - แบบให้ข้อมูลและความเห็นของผู้บริหารจังหวัดภูเก็ต
(กรณี กระทรวง/กรมต้นสังกัดไม่ได้กำหนดแบบ) เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ (หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดภูเก็ต) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๒ แผ่น
 - แบบ ปผ.๒ จ จำนวน ๔ แผ่น
 - แบบ ปผ.๒ อ จำนวน ๔ แผ่น
 - บัญชีรายละเอียดการคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑ แผ่น
 - บัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑ แผ่น
 - บัญชีรายชื่อผู้รับหนังสือแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เป็นรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) จำนวน ๑ แผ่น

1 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการ
และ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของลูกจ้างประจำ
ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

คำชี้แจง :

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้จัดทำขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ. และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ของกระทรวงการคลัง และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดภูเก็ต ตามประกาศจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดภูเก็ต ฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. การจัดทำเอกสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต ใช้ประกอบการประเมินผลฯ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ (ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ) และการประเมินผลฯ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

๓. การปฏิบัติของส่วนราชการตามแนวทางการประเมินผลฯ นี้ ต้องเป็นไปตามระยะเวลาและขั้นตอนที่กำหนดไว้ในส่วนของ “ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลฯ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการประเมินผลฯ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)” โดยเคร่งครัด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ

• ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ (หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต)

๑. เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ส่วนราชการจัดทำเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าส่วนราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานจากรายละเอียดของคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการได้ลงนามกับกระทรวง/กรมต้นสังกัด และจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งงานนโยบายสำคัญต่างๆที่จังหวัดกำหนดมาปรับให้เหมาะสมในแต่ละรอบการประเมิน ตามแบบฟอร์มที่กระทรวง/กรม กำหนด ทั้งนี้ หากกระทรวง/กรมไม่ได้กำหนด สามารถใช้แบบฟอร์มฯ ที่จังหวัดกำหนดไว้ในคู่มือฉบับนี้ได้

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ : ให้ส่วนราชการจัดทำเอกสารการประเมินโดยระบุสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด รวมทั้งที่กระทรวง/กรมกำหนดนอกเหนือจากที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ให้ระบุระดับที่คาดหวังตามระดับตำแหน่ง ตามรายละเอียดในมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒)

/๒. เมื่อครบรอบการประเมิน...

๒. เมื่อครบรอบการประเมิน

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ส่วนราชการเสนอผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของหัวหน้าส่วนราชการมาให้จังหวัด เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นลงในแบบประเมิน

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ : ให้ส่วนราชการเสนอเอกสารฯ ฉบับที่ได้จัดทำไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็น เพื่อส่วนราชการฯ จะได้จัดส่งให้กระทรวง/กรมต้นสังกัดต่อไป

● ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค (ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการ)

ให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการตามระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปี จังหวัดภูเก็ต สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) โดยเคร่งครัด

๑. เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน จำนวน ๔-๗ ตัวชี้วัด ในแบบ ปผ.๒

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ : ให้ส่วนราชการประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ๕ ด้าน รวมทั้งที่กระทรวง/กรมกำหนดนอกเหนือจากที่ ก.พ. กำหนด ทั้งนี้ ให้ระบุระดับที่คาดหวังตามระดับตำแหน่ง ตามรายละเอียดในมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒) รวมทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่จังหวัดกำหนด คือ การมีส่วนร่วมปฏิบัติงานสำคัญของจังหวัด โดยกรอกระดับที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น และกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละสมรรถนะตามรายละเอียดใน แบบ ปผ.๒ จ (ส่วนราชการระดับจังหวัด) หรือ แบบ ปผ.๒ อ (หน่วยงานระดับอำเภอ)

- ผู้รับการประเมินเสนอ แบบ ปผ.๒ จ (ส่วนราชการระดับจังหวัด) หรือ แบบ ปผ.๒ อ (ส่วนราชการระดับอำเภอ) ที่ได้จัดทำและลงลายมือชื่อแล้ว เสนอให้ผู้ประเมินลงนามรับทราบด้วย

๒. เมื่อครบรอบการประเมิน

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำเป็นคะแนน กรอกลงใน แบบ ปผ.๒ จ (ส่วนราชการระดับจังหวัด) หรือ แบบ ปผ.๒ อ (หน่วยงานระดับอำเภอ)

/- การประเมินสมรรถนะ...

- การประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ : ให้ผู้ประเมินประเมินผล โดยใช้แบบ ปผ.๒ แล้วสรุปผลการประเมินเป็นคะแนนลงใน แบบ ปผ.๒ จ (ส่วนราชการระดับจังหวัด) หรือ แบบ ปผ.๒ อ (หน่วยงานระดับอำเภอ)

- ส่วนราชการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามระดับคะแนนที่จังหวัดกำหนด ซึ่งประกอบด้วย ๕ ระดับ คือ

- | | |
|---------------------------------------|------------------------|
| ☐ ดีเด่น | มีระดับคะแนน ๙๐ - ๑๐๐ |
| ☐ ดีมาก | มีระดับคะแนน ๘๐ - < ๙๐ |
| ☐ ดี | มีระดับคะแนน ๗๐ - < ๘๐ |
| ☐ พอใช้ | มีระดับคะแนน ๖๐ - < ๗๐ |
| ☐ ต้องปรับปรุง | มีระดับคะแนน < ๖๐ |

โดยผู้ที่ได้รับผลการประเมินระดับดีมากและดีเด่น จะมีสิทธิได้เข้ารับการเสนอชื่อเพื่อขอรับการจัดสรรเงินเลื่อนเงินเดือนเพิ่ม จากวงเงินบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด (ร้อยละ ๐.๑) ตามหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของผู้ว่าราชการจังหวัด (ร้อยละ ๐.๑) ที่จังหวัดกำหนด

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ
ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต

- ให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการตามระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) โดยเคร่งครัด

หมายเหตุ ๑. เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดภูเก็ต ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และจังหวัดภูเก็ตกำหนดมีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ดังนั้น จึงขอให้ส่วนราชการฯ และข้าราชการดำเนินการตามกำหนดเวลาใน “ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ กำหนดวันสิ้นสุดการส่งเอกสารทุกฉบับถึงกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดภูเก็ต ต้องเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในขั้นตอนฯ

๒. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ข้าราชการทุกคนต้องจัดทำแบบประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หากไม่มีแบบประเมินจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

/๒ ขั้นตอนและกำหนด...

๒ ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการ และ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของลูกจ้างประจำ

ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

คำชี้แจง : ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จัดทำขึ้นเพื่อให้ส่วนราชการใช้ประกอบในการดำเนินการของหน่วยงาน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดภูเก็ต สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ซึ่งประกอบด้วย ๙ ขั้นตอน ดังนี้

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๑. ออกคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงานให้ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการฯ - ให้ส่วนราชการฯ ตรวจสอบและทบทวนคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงานให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการฯ ให้เป็นปัจจุบัน - ให้ส่วนราชการฯ และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน พร้อมทั้งให้หัวหน้าส่วนราชการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
๒. จัดทำดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน (น้ำหนักรวม ร้อยละ ๗๐) ๒.๑ เมื่อดำเนินการตาม ข้อ ๑. แล้ว ให้หัวหน้าส่วนราชการฯ ทำความตกลงกับข้าราชการในสังกัด เพื่อจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่แสดงถึงปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงตามเวลาที่กำหนด และ ความประหยัด หรือ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เช่น นาย ก. มีภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ๔ งาน ก็ให้ เลือกรายงานมา ๑ งาน เพื่อมาจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีการกำหนดค่าน้ำหนัก ค่าคะแนน ของตัวชี้วัดนั้นๆ พร้อมลงนามข้อตกลงระหว่างข้าราชการ/ลูกจ้าง (ในฐานะ ผู้รับการประเมิน) กับหัวหน้าส่วนราชการฯ (ในฐานะผู้ประเมิน) ไว้เป็นหลักฐานในช่วงต้น รอบ/ระหว่างช่วงประเมินนั้นๆ ๒.๒ สำหรับตัวชี้วัดที่เหลือให้หัวหน้าส่วนราชการฯ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของ กระทรวง/กรมต้นสังกัดและของจังหวัดลงมาถึงหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ๒.๓ ให้หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ตกลงตัวชี้วัดกับผู้ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จทั้งหมด พร้อมทั้ง ระบุรายละเอียดการจัดทำดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ในแบบ ปผ.๒ (ส่วนที่ ๒)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๓. จัดทำดัชนีชี้วัดสมรรถนะ (๕ ด้าน) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานสำคัญของจังหวัด (๕ ด้าน) (น้ำหนักรวม ร้อยละ ๓๐) ๓.๑ สำหรับข้าราชการให้ส่วนราชการฯ ทำการประเมินตัวชี้วัด ๒ ส่วน พร้อมทั้งระบุรายละเอียดการจัดทำดัชนีชี้วัดพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในแบบ ปผ.๒ (ส่วนที่ ๓) คือ - สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (น้ำหนัก ร้อยละ ๗๐ ของน้ำหนักพฤติกรรมฯ รวม) ตามที่ ก.พ.กำหนด ประกอบด้วย (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) บริการที่ดี (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๕) การทำงานเป็นทีม - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานสำคัญของจังหวัด ๒ ด้าน (น้ำหนัก ร้อยละ ๓๐ ของน้ำหนักพฤติกรรมฯ รวม) ประกอบด้วย (๑) การเข้าร่วมพิธีและรัฐพิธีของจังหวัด (๒) การมีส่วนร่วมอื่นของจังหวัดตามที่หัวหน้าส่วนราชการฯ กำหนด ๓.๒ สำหรับลูกจ้างประจำไม่ได้ใช้ชื่อว่าการประเมิน “พฤติกรรม” หรือ “สมรรถนะ” แต่ใช้ชื่อว่าการประเมิน “คุณลักษณะการปฏิบัติงาน” - ให้ส่วนราชการฯ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมและดำเนินการให้เป็นไปตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด	
๔. กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล - ให้หัวหน้าส่วนราชการฯ หรือ ผู้ประเมินแต่ละระดับกำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการประเมิน และเมื่อครบรอบการประเมินแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้ - ให้ผู้ประเมินระบุรายละเอียดผลการประเมินทั้งหมดใน แบบ ปผ.๒ ให้ครบถ้วน พร้อมทั้งสรุปผลการประเมิน และระดับผลการประเมินใน แบบ ปผ.๒ (ส่วนที่ ๔) รวมทั้งแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการฯ และผู้รับการประเมินวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล และระบุรายละเอียดใน แบบ ปผ.๒ (ส่วนที่ ๕) โดยให้ลงลายมือชื่อแจ้งผลการประเมิน และให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินใน แบบ ปผ.๒ (ส่วนที่ ๖) หากผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการในสังกัดลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว - สำหรับลูกจ้างประจำให้หัวหน้าส่วนราชการฯ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำลงในแบบประเมินฯ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๕. พิจารณาผลการประเมินกับวงเงินเลื่อนเงินเดือน กรณีข้าราชการ ให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการ ดังนี้ - สํารวจจํานวนข้าราชการในสังกัดที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดและที่ไปช่วยราชการที่อื่น รวมทั้งข้าราชการที่มาช่วยราชการ ณ ๑ มี.ค. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการคํานวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนและการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด - คํานวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการฯ (ร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวม ณ ๑ มี.ค. ๒๕๖๔) โดยจําแนกเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือนสำหรับส่วนราชการฯ (ร้อยละ ๒.๙) และวงเงินเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้ว่าราชการจังหวัดบริหาร (ร้อยละ ๐.๑) - กำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนสำหรับวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ส่วนราชการฯ (ร้อยละ ๒.๙) ให้สอดคล้องกับระดับผลการประเมินที่จังหวัดกำหนดใน แบบ ปผ.๒ (ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง) - คํานวณการเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินบริหารของส่วนราชการฯ โดยใช้ฐานในการคํานวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ - ให้นำผลการคํานวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนฯ และรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น ระบุข้อมูลให้ครบถ้วน ในแบบบัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ พร้อมทั้งจัดส่งให้จังหวัด ภายในวันศุกร์ที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔ เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจากวงเงินบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด (ร้อยละ ๐.๑) กรณีลูกจ้างประจำ ให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการ ดังนี้ - สํารวจจํานวนลูกจ้างประจำในสังกัดที่ปฏิบัติงานในจังหวัดและที่ไปช่วยราชการที่อื่น รวมทั้งลูกจ้างประจำที่มาช่วยราชการ ณ ๑ มี.ค. ๒๕๖๔	ภายในวันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
- คำนวณจำนวนลูกจ้างประจำในสังกัดที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้นในรอบที่ ๑ (ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมดในสังกัด) - จัดทำรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ โดยระบุข้อมูลให้ครบถ้วนในแบบบัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของจังหวัดภูเก็ตฯ พร้อมทั้งจัดส่งให้จังหวัด ภายในวันศุกร์ที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔ - ให้เสนอรายชื่อลูกจ้างประจำที่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น ๑ ขั้น ในรอบแรก โดยต้องมีจำนวนไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำในสังกัดของส่วนราชการฯ และรายชื่อลูกจ้างประจำที่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น ในรอบแรก ระบุข้อมูลให้ครบถ้วนในแบบบัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของจังหวัดภูเก็ตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)	
๖. จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต กรณีข้าราชการ - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตตรวจสอบเอกสารผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทุกคนของส่วนราชการฯ เพื่อจะได้รวบรวมผลการประเมินของทุกส่วนราชการฯ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ - คณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดภูเก็ต - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตนำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดภูเก็ตเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตแจ้งผลความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ของส่วนราชการฯ เพื่อให้ส่วนราชการฯ ทราบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง (ส่วนที่ ๗)	ภายในวันที่ ๑๙ มี.ค. ๒๕๖๔ ภายในวันที่ ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๔ ภายในวันที่ ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๔ ภายในวันที่ ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๔

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
กรณีลูกจ้างประจำ - ส่วนราชการฯ จัดส่งข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำตามแบบบัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ ของลูกจ้างประจำในสังกัดให้จังหวัด เพื่อจังหวัดจะได้รวบรวมผลการเสนอของทุกส่วนราชการฯ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ - คณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในจังหวัดภูเก็ต - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตนำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เกี่ยวกับผลการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างในจังหวัดภูเก็ตเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต	ภายในวันที่ ๕ มี.ค. ๒๕๖๔ ภายในวันที่ ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๔ ภายในวันที่ ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๔
๗. เสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๗.๑ ให้ส่วนราชการฯ จัดทำประกาศจังหวัดภูเก็ต เรื่อง ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมิน ของ(ระบุชื่อส่วนราชการฯ)..... เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต เพื่อพิจารณาลงนามเป็นประกาศจังหวัด โดยเสนอผ่านสำนักงานจังหวัดภูเก็ต และเมื่อผู้ว่าราชการลงนามประกาศเรียบร้อยแล้ว ให้ส่วนราชการฯ ส่งสำเนาประกาศถึงสำนักงานจังหวัดภูเก็ต (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) จำนวน ๑ ชุด ๗.๒ ให้ส่วนราชการฯ จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด โดยเสนอผ่านสำนักงานจังหวัดภูเก็ต ดังนี้ * กรณีข้าราชการ : - การจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ขอให้อ้างถึงหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ (เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ) และในส่วนของการจัดทำคำสั่งให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ขอให้อ้างถึงระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้วย	ภายในวันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๔

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
- กรณีข้าราชการในสังกัดไปช่วยราชการที่อื่น ถึงแม้ส่วนราชการฯ มิสามารถคำนวณเงินเดือนของข้าราชการรายนั้นๆ มาเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการฯ แต่ส่วนราชการฯ ต้องเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตมีหนังสือส่งคำสั่งฯ พร้อมกับมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการรายดังกล่าว ตามผลการประเมินฯ และวงเงินเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการฯ ที่ข้าราชการรายนั้นไปช่วยราชการ โดยให้ส่วนราชการฯ ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑ /ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๘ พร้อมทั้งระบุหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ในคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรายที่ไปช่วยราชการฯ ด้วย - กรณีข้าราชการในสังกัดส่วนราชการฯ อื่นมาช่วยราชการ ซึ่งส่วนราชการฯ ที่ข้าราชการรายนั้นๆ มาช่วยราชการจะต้องเป็นผู้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการรายดังกล่าว โดยใช้วงเงินของส่วนราชการฯ ที่ข้าราชการรายนั้นมาช่วยราชการ แต่ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการรายนั้นต้องเป็นผู้เสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นจึงขอให้ส่วนราชการฯ ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ โดยเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินฯ และลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการรายดังกล่าว ให้หัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด) ต้นสังกัดของข้าราชการรายดังกล่าวพิจารณามีคำสั่งต่อไป * กรณีลูกจ้างประจำ : - กรณีที่มีลูกจ้างประจำในสังกัดไปช่วยราชการที่อื่น ให้ส่วนราชการฯ นำจำนวนลูกจ้างประจำที่ไปช่วยราชการมาคำนวณเป็นจำนวนการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำครึ่งปีแรกด้วย โดยการมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างฯ สำหรับลูกจ้างประจำรายที่ช่วยราชการที่อื่นนั้นให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างฯ ที่ได้รับแจ้งจากส่วนราชการฯ ที่ลูกจ้างประจำรายนั้นไปช่วยราชการมาใช้ประกอบการพิจารณามีคำสั่งฯ ตามแนวทางที่กระทรวงการคลังกำหนด - กรณีที่มีลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนราชการฯ ที่ลูกจ้างประจำรายนั้นๆ มาช่วยปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างฯ ให้กับลูกจ้างประจำรายดังกล่าว โดยใช้วงเงินการเลื่อนขั้นค่าจ้างของส่วนราชการฯ ที่เป็นต้นสังกัด และส่วนราชการฯ ต้นสังกัดของลูกจ้างรายดังกล่าวจะต้องเป็นผู้เสนอคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างฯ ดังนั้นจึงขอให้ส่วนราชการฯ ถือปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ โดยเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินฯ และลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำรายดังกล่าว ให้หัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด) ต้นสังกัดของลูกจ้างรายดังกล่าวพิจารณามีคำสั่งต่อไป	

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
- การจัดทำคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำฯ ในส่วนของคำสั่งให้ลูกจ้างประจำได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ขอให้อ้างถึงระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ด้วยเช่นเดียวกัน ตาม ข้อ ๗.๒ ทั้งกรณีข้าราชการ และกรณีลูกจ้างประจำ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามคำสั่งฯ เรียบร้อยแล้ว ให้ส่วนราชการฯ ส่งสำเนาคำสั่งฯ ถึงสำนักงานจังหวัดภูเก็ต (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) จำนวน ๑ ชุด	
๘. แจ้งผลการประเมินฯ ให้ข้าราชการและลูกจ้างทราบเป็นรายบุคคล - ให้หัวหน้าส่วนราชการฯ แจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เป็นรายบุคคล โดยให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินทุกคน ตามแบบบัญชีรายชื่อผู้รับหนังสือแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำเป็นรายบุคคล พร้อมทั้งสำเนารายงานให้จังหวัดทราบ	ภายในวันที่ ๑๐ เม.ย. ๒๕๖๔
๙. ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก - ให้ส่วนราชการประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งรายงานจังหวัดทราบ	ภายในวันที่ ๑๐ เม.ย. ๒๕๖๔



ประกาศจังหวัดภูเก็ต

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ตประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘ ๑/๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ กำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค นั้น

อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๓๗ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ จึงจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต ให้หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ร้อยละ ๒.๙ และผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๐.๑ เพิ่มเติม ให้เกิดขวัญและกำลังใจสำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เสียสละ มีผลการปฏิบัติงานระดับดีมากขึ้นไป และรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและภารกิจสำคัญของจังหวัด ได้แก่ นโยบายรัฐบาล วาระแห่งชาติ การขับเคลื่อนตัวชี้วัดและประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด หรือกลุ่มจังหวัด โครงการและนโยบายสำคัญของจังหวัด รวมทั้ง ส่วนราชการที่ได้รับรางวัลในกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้ ต้องไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและไม่มีความขัดแย้งภายในองค์กรด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

๑. ข้าราชการที่ได้รับการจัดสรรเงินเลื่อนเงินเดือนเพิ่มจากวงเงินบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด (ร้อยละ ๐.๑) ประกอบด้วย

๑.๑ ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่กำหนดตามคู่มือการคัดเลือกฯ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับจังหวัด หรือ

๑.๒ ข้าราชการที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ดีมาก” หรือ “ดีเด่น” และได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้บริหารจังหวัด (ผู้ว่าราชการจังหวัดและหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัด) หรือ

๑.๓ ข้าราชการผู้ที่มีร่วมปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายสำคัญของรัฐบาลและจังหวัด รวมถึงตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการภาพรวมของจังหวัด และงานอื่นๆ ที่ผู้บริหารจังหวัดมอบหมาย

/๒. ข้าราชการ...

๒. ข้าราชการที่ได้รับการจัดสรรเงินเลื่อนเงินเดือนเพิ่ม ตามข้อ ๑. จะได้รับเงินเลื่อนเงินเดือนเพิ่ม ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาอัตราการเลื่อนเงินเดือน ตามระดับคะแนนประเมินผลฯ ในข้อ ๓. โดยรวมของอัตราการเลื่อนเงินเดือนทั้งรอบจะต้องไม่เกินร้อยละ ๖

๓. เกณฑ์การพิจารณาอัตราการเลื่อนเงินเดือนเพิ่ม ตามระดับคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ มี ๔ ระดับ ประกอบด้วย

☐ ระดับคะแนน ๘๐ - < ๘๕ สามารถได้รับเงินเดือนเพิ่มอีก (ไม่รวมอัตราเงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนไปแล้ว) ได้ไม่เกินร้อยละ ๑.๗๕

☐ ระดับคะแนน ๘๕ - < ๙๐ สามารถได้รับเงินเดือนเพิ่มอีก (ไม่รวมอัตราเงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนไปแล้ว) ได้ไม่เกินร้อยละ ๒.๕๐

☐ ระดับคะแนน ๙๐ - < ๙๕ สามารถได้รับเงินเดือนเพิ่มอีก (ไม่รวมอัตราเงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนไปแล้ว) ได้ไม่เกินร้อยละ ๓.๒๕

☐ ระดับคะแนน ๙๕ - ๑๐๐ สามารถได้รับเงินเดือนเพิ่มอีก (ไม่รวมอัตราเงินเดือนที่ได้รับการเลื่อนไปแล้ว) ได้ไม่เกินร้อยละ ๔.๐๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพิเชษฐ์ ปาณะพงศ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต