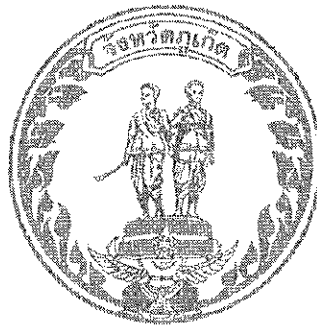




คู่มือประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
และการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ
ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

สำนักงานจังหวัดภูเก็ต

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

มกราคม ๒๕๖๖

คำนำ

คู่มือฉบับนี้สำนักงานจังหวัดภูเก็ต (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางสำหรับราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ตได้ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางที่ ก.พ. กระทรวงการคลัง และจังหวัดภูเก็ต กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดภูเก็ตต่อไป

สำหรับเนื้อหาของคู่มือฉบับนี้ ประกอบด้วย แนวทางการประเมินฯ ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการประเมินฯ และแบบฟอร์มเอกสารต่างๆ ที่ต้องใช้ในการประเมินฯ

สำนักงานจังหวัดภูเก็ต (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ รวมทั้งบุคลากรของส่วนราชการ

สำนักงานจังหวัดภูเก็ต
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
มกราคม ๒๕๖๖

คู่มือ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เนื้อหาสาระของคู่มือฉบับนี้ ประกอบด้วย

① แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๓ แผ่น

② ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๗ แผ่น

③ แบบฟอร์มประกอบการประเมินฯ ประกอบด้วย

- แบบให้ข้อมูลและความเห็นของผู้บริหารจังหวัดภูเก็ต

(กรณี กระทรวง/กรมต้นสังกัดไม่ได้กำหนดแบบ) เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ (หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๒ แผ่น

- แบบ ปผ. จำนวน ๔ แผ่น

- บัญชีรายละเอียดการคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๑ แผ่น

- บัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๒ แผ่น

- บัญชีรายชื่อผู้รับหนังสือแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เป็นรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) จำนวน ๑ แผ่น

1 แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
และ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ
ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

คำชี้แจง :

๑. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ฉบับนี้จัดทำขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงาน ก.พ. และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ของกระทรวงการคลัง และหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดภูเก็ต ตามประกาศจังหวัดภูเก็ต เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดภูเก็ต ฉบับลงวันที่ ๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓
๒. การจัดทำเอกสารฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต ใช้ประกอบการ
ประเมินผลฯ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ (ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการใน
สังกัดราชการส่วนภูมิภาค ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปทุกระดับ) และการประเมินผลฯ และการเลื่อนขั้น
ค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑
มีนาคม ๒๕๖๖)
๓. การปฏิบัติของส่วนราชการตามแนวทางการประเมินผลฯ นี้ ต้องเป็นไปตามระยะเวลาและขั้นตอนที่กำหนด
ไว้ในส่วนของ “ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการประเมินผลฯ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และ
การประเมินผลฯ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
– ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)” โดยเคร่งครัด

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ

- **ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ (หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต)**

๑. เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ส่วนราชการจัดทำเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของหัวหน้าส่วนราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานจากรายละเอียดของคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ส่วน
ราชการได้ลงนามกับกระทรวง/กรมต้นสังกัด และจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งงานนโยบายสำคัญต่างๆที่จังหวัดกำหนดมาปรับให้
เหมาะสมในแต่ละรอบการประเมิน ตามแบบฟอร์มที่กระทรวง/กรม กำหนด ทั้งนี้ หากกระทรวง/กรมมิได้กำหนด
สามารถใช้แบบฟอร์มฯ ที่จังหวัดกำหนดไว้ในคู่มือฉบับนี้ได้
- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ : ให้ส่วนราชการจัดทำเอกสารการประเมิน
โดยระบุสมรรถนะหลัก 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

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ส่วนราชการเสนอผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของหัวหน้าส่วนราชการมาให้จังหวัด เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นลงในแบบประเมิน
- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ : ให้ส่วนราชการเสนอเอกสารฯ ฉบับที่ได้จัดทำไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็น เพื่อส่วนราชการฯ จะได้จัดส่งให้กระทรวง/กรมต้นสังกัดต่อไป

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปทุกระดับ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค (ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการ)

ให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการตามระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีจังหวัดภูเก็ต สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยเคร่งครัด

๑. เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน จำนวน ๔ - ๗ ตัวชี้วัด ในแบบ ปผ.
- 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.
- ผู้รับการประเมินเสนอ แบบ ปผ. ที่ได้จัดทำและลงลายมือชื่อแล้ว เสนอให้ผู้ประเมินลงนามรับทราบด้วย

๒. เมื่อครบรอบการประเมิน

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำเป็นคะแนน กรอกลงใน แบบ ปผ.
- การประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ : ให้ผู้ประเมินประเมินผล โดยใช้แบบ ปผ. แล้วสรุปผลการประเมินเป็นคะแนนลงใน แบบ ปผ.

- 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
ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต

- ให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการตามระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยเคร่งครัด

หมายเหตุ ๑. เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และจังหวัดภูเก็ตกำหนดมีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ดังนั้นจึงขอให้ส่วนราชการฯ และข้าราชการดำเนินการตามกำหนดเวลาใน “ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) อย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ กำหนดวันสิ้นสุดการส่งเอกสารทุกฉบับถึงกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดภูเก็ต ต้องเป็นไปตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในขั้นตอนฯ

๒. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ข้าราชการทุกคนต้องจัดทำแบบประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หากไม่มีแบบประเมินจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒ ขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดภูเก็ต

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

คำชี้แจง : ขั้นตอนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จัดทำขึ้นเพื่อให้ส่วนราชการใช้ประกอบในการดำเนินการของหน่วยงาน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดภูเก็ต สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ซึ่งประกอบด้วย ๙ ขั้นตอน ดังนี้

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑. ออกคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงานให้ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการฯ - ให้ส่วนราชการฯ ตรวจสอบและทบทวนคำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงานให้ข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการฯ ให้เป็นปัจจุบัน - ให้ส่วนราชการฯ และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน พร้อมทั้งให้หัวหน้าส่วนราชการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไขพัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
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 ก็ให้เลือกรายงานมา ๑ งาน เพื่อมาจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีการกำหนดค่าน้ำหนักค่าคะแนน ของตัวชี้วัดนั้นๆ พร้อมลงนามข้อตกลงระหว่างข้าราชการ/ลูกจ้าง (ในฐานะผู้รับการประเมิน) กับหัวหน้าส่วนราชการฯ (ในฐานะผู้ประเมิน) ไว้เป็นหลักฐานในช่วงต้นรอบ/ระหว่างช่วงประเมินนั้นๆ ๒.๒ สำหรับตัวชี้วัดที่เหลือให้ หัวหน้าส่วนราชการฯ มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดของกระทรวง/กรมต้นสังกัดและของจังหวัดลงมาถึงหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ๒.๓ ให้หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย ตกลงตัวชี้วัดกับผู้ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จทั้งหมด พร้อมทั้งระบุรายละเอียดการจัดทำดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ในแบบ ปผ. (ส่วนที่ ๒)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

(ต่อ)

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๑. จัดทำดัชนีชี้วัดสมรรถนะ (๕ ด้าน) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานสำคัญของจังหวัด (๕ ด้าน) (น้ำหนักรวม ร้อยละ ๓๐) ๓.๑ สำหรับข้าราชการให้ส่วนราชการฯ ทำการประเมินตัวชี้วัด ๒ ส่วน พร้อมทั้งระบุรายละเอียดการจัดทำดัชนีชี้วัดพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในแบบ ปผ. (ส่วนที่ ๓) คือ - สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (น้ำหนัก ร้อยละ ๘๐ ของน้ำหนักพฤติกรรมฯ รวม) ตามที่ ก.พ.กำหนด ประกอบด้วย (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) บริการที่ดี (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๕) การทำงานเป็นทีม ซึ่งค่าน้ำหนักในแต่ละสมรรถนะให้มีค่าเท่ากัน คือ ร้อยละ ๑๖ - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการในการมีส่วนร่วมปฏิบัติงานสำคัญของจังหวัด ๒ ด้าน (น้ำหนัก ร้อยละ ๒๐ ของน้ำหนักพฤติกรรมฯ รวม) ประกอบด้วย (๑) การเข้าร่วมพิธีและรัฐพิธีของจังหวัด (๒) การมีส่วนร่วมอื่นของจังหวัดตามที่หัวหน้าส่วนราชการฯ กำหนด ซึ่งค่าน้ำหนักในแต่ละสมรรถนะให้มีค่าเท่ากัน คือ ร้อยละ ๑๐ ๓.๒ สำหรับลูกจ้างประจำไม่ได้ใช้ชื่อว่าการประเมิน “พฤติกรรม” หรือ “สมรรถนะ” แต่ใช้ชื่อว่าการประเมิน “คุณลักษณะการปฏิบัติงาน” - ให้ส่วนราชการฯ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมและดำเนินการให้เป็นไปตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
๕. กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล - ให้หัวหน้าส่วนราชการฯ หรือ ผู้ประเมินแต่ละระดับกำกับ ติดตาม และให้คำปรึกษาแก่ผู้รับการประเมิน และเมื่อครบรอบการประเมินแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้ - ให้ผู้ประเมินระบุรายละเอียดผลการประเมินทั้งหมดใน แบบ ปผ. 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 ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
๕. พิจารณาผลการประเมินกับวงเงินเลื่อนเงินเดือน กรณีข้าราชการ ให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการ ดังนี้ - สํารวจจํานวนข้าราชการในสังกัดที่ปฏิบัติราชการในจังหวัดและที่ไปช่วยราชการที่อื่น รวมทั้งข้าราชการที่มาช่วยราชการ ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการคํานวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนและการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการฯ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด - คํานวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการฯ (ร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวม ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยจําแนกเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือนสำหรับส่วนราชการฯ (ร้อยละ ๒.๙) และวงเงินเลื่อนเงินเดือนสำหรับผู้ว่าราชการจังหวัดบริหาร (ร้อยละ ๐.๑) - กำหนดเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนสำหรับวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ส่วนราชการฯ (ร้อยละ ๒.๙) ให้สอดคล้องกับระดับผลการประเมินที่จังหวัดกำหนดใน แบบ ปผ. (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. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) พร้อมทั้งจัดส่งให้จังหวัด ภายในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจากวงเงินบริหารของผู้ว่าราชการจังหวัด (ร้อยละ ๐.๑) กรณีลูกจ้างประจำ ให้ส่วนราชการฯ ดำเนินการ ดังนี้ - สํารวจจํานวนลูกจ้างประจำในสังกัดที่ปฏิบัติงานในจังหวัดและที่ไปช่วยราชการที่อื่น รวมทั้งลูกจ้างประจำที่มาช่วยราชการ ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖	ภายในวันที่ ๘ มี.ค. ๒๕๖๖

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
- คำนวณจำนวนลูกจ้างประจำในสังกัดที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้นในรอบที่ ๑ (ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมดในสังกัด) - จัดทำรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ โดยระบุข้อมูลให้ครบถ้วนในแบบบัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของจังหวัดภูเก็ตฯ พร้อมทั้งจัดส่งให้จังหวัด ภายในวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ - ให้เสนอรายชื่อลูกจ้างประจำที่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น ๑ ขั้น ในรอบแรก โดยต้องมีจำนวนลูกจ้างประจำไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำในสังกัดของส่วนราชการ และรายชื่อลูกจ้างประจำที่สมควรได้รับการเลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น ในรอบแรก ระบุข้อมูลให้ครบถ้วนในแบบบัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของจังหวัดภูเก็ตฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)	
๖. จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดภูเก็ต กรณีข้าราชการ - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตตรวจสอบความถูกต้องผลการประเมินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ - คณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดภูเก็ต - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตนำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดภูเก็ตเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการทราบ เพื่อเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของส่วนราชการ และประกาศจังหวัดภูเก็ต เรื่อง ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมินของส่วนราชการ ต่อรองผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตที่กำกับดูแลส่วนราชการ และผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตเพื่อพิจารณาลงนามต่อไป	ภายในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
กรณีลูกจ้างประจำ - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตตรวจสอบเอกสารผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสังกัดของส่วนราชการ เพื่อจะได้รวบรวมผลการประเมินของทุกส่วนราชการฯ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ - คณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในจังหวัดภูเก็ต - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตนำความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในจังหวัดภูเก็ตเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต - สำนักงานจังหวัดภูเก็ตแจ้งผลความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในจังหวัดภูเก็ต เพื่อให้ส่วนราชการทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง	ภายในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ภายในวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖
๗. เสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๗.๑ ให้ส่วนราชการฯ จัดทำประกาศจังหวัดภูเก็ต เรื่อง ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมิน ของ(ระบุชื่อส่วนราชการฯ)..... เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อพิจารณาลงนามเป็นประกาศจังหวัด โดยเสนอผ่านสำนักงานจังหวัดภูเก็ต และเมื่อผู้ว่าราชการลงนามประกาศเรียบร้อยแล้ว ให้ส่วนราชการฯ ส่งสำเนาประกาศถึงสำนักงานจังหวัดภูเก็ต (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) จำนวน ๑ ชุด ๗.๒ ให้ส่วนราชการฯ จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำฯ 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 ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ลำดับขั้นตอน	ระยะเวลา ในการดำเนินการ
- กรณีข้าราชการในสังกัดไปช่วยราชการที่อื่น ถึงแม้ส่วนราชการฯ มิสามารถคำนวณเงินเดือนของข้าราชการรายนั้นๆ มาเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการฯ แต่ส่วนราชการฯ ต้องเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ตให้มีหนังสือส่งคำสั่งฯ 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 ที่ลูกจ้างประจำรายนั้นไปช่วยราชการมาใช้ประกอบการพิจารณามีคำสั่ง ตามแนวทางที่กระทรวงการคลังกำหนด - กรณีที่มีลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนราชการฯ ที่ลูกจ้างประจำรายนั้นๆ มาช่วยปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างฯ ให้กับลูกจ้างประจำรายดังกล่าว โดยใช้วงเงินการเลื่อนขั้นค่าจ้างของส่วนราชการฯ ที่เป็นต้นสังกัด และส่วนราชการฯ ต้นสังกัดของลูกจ้างรายดังกล่าวจะต้องเป็นผู้เสนอคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างฯ ดังนั้นจึงขอให้ส่วนราชการฯ ถือปฏิบัติตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ โดยเสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินฯ และลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำรายดังกล่าว ให้หัวหน้าส่วนราชการ (ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด) ต้นสังกัดของลูกจ้างรายดังกล่าวพิจารณามีคำสั่งต่อไป	

(ต่อ)

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 และการเลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เป็นรายบุคคล พร้อมทั้งสำเนารายงานให้จังหวัดทราบ	ภายในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖
๙. ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก - ให้ส่วนราชการประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งรายงานจังหวัดทราบ	ภายในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖