



ที่ รน ๐๐๑๗.๕/ว ๕๓/๑

ศาลากลางจังหวัดระนอง

ถนนเพชรเกษม รน ๘๕๐๐๐

๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดระนองทุกส่วนราชการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๒. สำเนาประกาศจังหวัดระนอง เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๓. สำเนาประกาศจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๔. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
๕. แบบรายงานสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ
๖. แบบรายงานสรุปผลการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อน เงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ กระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ และเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ และให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ให้ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำในสังกัดทราบ โดยส่วนราชการอาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศจังหวัด และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด และบริหารวงเงิน งบประมาณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ วงเงินไม่เกินร้อยละ ๒.๕๗ ของฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ พร้อมทั้งจัดทำบัญชีสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕

/๓. ประเมิน...

๓. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำในสังกัด และเสนอ
เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๑ ชั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖
โดยวงเงินการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่ครองอยู่
ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ พร้อมทั้งจัดทำบัญชีสรุปข้อมูลในการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ รายละเอียดตาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๔. จัดส่งผลการดำเนินการตามข้อ ๒ และข้อ ๓ ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน
จังหวัดระนอง ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้จึงได้

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักระ กปิลกาญจน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร./โทรสาร ๐ ๙๗๘๐ ๐๑๖๑



สิ่งที่ส่งมาด้วย



ประกาศจังหวัดระนอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง

ตามที่จังหวัดระนองได้มีประกาศลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน จึงยกเลิกประกาศจังหวัดระนองดังกล่าวข้างต้น และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ตามประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ได้แก่

(๑) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดระนอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การมอบหมายดังกล่าวให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นน้อยกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

/ กรณี ...

กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิม ก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ ตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับ ลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเยี่ยม	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน และให้เป็นไปตาม แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ ในกรณีที่ ส่วนราชการเห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับ ลักษณะงานของส่วนราชการตน สามารถกระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๘ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จ ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ งานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่น ที่เหมาะสมเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากร าชการและการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และ

/อาจน้า...

อาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน จังหวัดระนองประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เสนอต่คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดระนองพิจารณาต่อไป

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศักระ กปิลกาญจน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

☐ รอบที่ ๑

๑ ตุลาคม

ถึง ๓๑ มีนาคม

☐ รอบที่ ๒

๑ เมษายน

ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

สังกัด

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อบูรณาการและแยกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน			
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)			
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น
- ☐ ดีมาก
- ☐ ดี
- ☐ พอใช้
- ☐ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:	
☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :
ผู้ประเมิน:	
☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	ลงชื่อ :
☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน	ตำแหน่ง : วันที่ :
ลงชื่อ :พยาน	
ตำแหน่ง :	
วันที่ :	

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:	
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ :
☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้	ตำแหน่ง : วันที่ :
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :	
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ :
☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้	ตำแหน่ง : วันที่ :



ประกาศจังหวัดระนอง

เรื่อง การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือนและหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้ แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

จังหวัดระนองจึงขอประกาศการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน การกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหารของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง โดยมีรายละเอียดตามแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายศักระ กปิลกาญจน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง

แบบท้ายประกาศจังหวัดระนอง ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
เรื่อง การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เพื่อให้การโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ (รอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด จึงให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณา โอนเงินเดือนที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัดระนอง ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง

๒. การบริหารวงเงินและการพิจารณาโอนเงินเดือน

ให้แบ่งวงเงินการโอนเงินเดือนจากร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวม ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๒.๑ วงเงินที่ใช้ในการโอนเงินเดือนปกติ จัดสรรวงเงินร้อยละ ๒.๙๗ โดยมอบหมายให้ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและผู้อำนวยการโรงพยาบาลระนอง เป็นผู้บริหารวงเงินและพิจารณาเสนอ การโอนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัดในรูปแบบของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน โดยนำผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือน

๒.๒ วงเงินที่กั้นไว้เพื่อการบริหาร จัดสรรวงเงินร้อยละ ๐.๐๓ จากฐานอัตราเงินเดือนรวม ของข้าราชการจังหวัดระนอง และวงเงินที่เหลือจากการโอนเงินเดือนของทุกส่วนราชการ โดยใช้โอนเงินเดือน เพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการผู้ซึ่งมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับดีขึ้นไป มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานสนับสนุนงานนโยบายสำคัญของรัฐบาลหรือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความสำคัญ

๓. กรณีการช่วยราชการหรือมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น (ตั้งแต่รอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๓.๑ ข้าราชการของส่วนราชการจังหวัดระนองที่ไปช่วยราชการในส่วนราชการจังหวัดระนอง เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการของจังหวัดระนองที่ข้าราชการผู้นั้น มาช่วยราชการทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาโอนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการที่มาช่วยราชการนั้น มาคำนวณวงเงินโอนเงินเดือนรวมกับข้าราชการในหน่วยงานถือเสมือน เป็นข้าราชการคนหนึ่งหน่วยงาน

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดระนอง แต่มาช่วยราชการ สำนักงานจังหวัดระนอง ให้สำนักงานจังหวัดระนอง ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณา โอนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการสำนักงานจังหวัดระนอง มาคำนวณเป็น วงเงินโอนเงินเดือนรวมกับข้าราชการในสำนักงานจังหวัดระนอง ถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของ สำนักงานจังหวัดระนอง

/๓.๒ ข้าราชการ...

๓.๒ ข้าราชการของส่วนราชการอื่น (กรม/จังหวัด/กระทรวง) ที่มาช่วยราชการในส่วนราชการ จังหวัดระนองเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการของจังหวัดระนอง ที่ข้าราชการผู้นั้นมาช่วยราชการทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยนำ อัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการนั้น มาคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนรวมกับข้าราชการในส่วนราชการ ถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของส่วนราชการนั้น

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีมาช่วยราชการ สำนักงานจังหวัดระนอง ให้สำนักงานจังหวัดระนองทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณา เลื่อนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการสำนักงานจังหวัดระนอง มาคำนวณวงเงิน เลื่อนเงินเดือนรวมกับข้าราชการในสำนักงานจังหวัดระนอง ถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของสำนักงาน จังหวัดระนอง

๓.๓ ข้าราชการจังหวัดระนองที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ณ ส่วนราชการอื่น (กรม/จังหวัด/กระทรวง) เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการที่มี ข้าราชการไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ณ ส่วนราชการอื่น (กรม/จังหวัด/กระทรวง) ตัดชื่อและฐาน การคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นออกจากหน่วยงานของตน เนื่องจากส่วนราชการที่ผู้นั้น ไปช่วยราชการจะทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ถือเสมือนเป็นข้าราชการ คนหนึ่งของส่วนราชการนั้น

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดระนองไปช่วยราชการสำนักงาน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานีทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณา เลื่อนเงินเดือน โดยนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการนั้น มาคำนวณเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือน รวมกับข้าราชการสำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี ถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของสำนักงานจังหวัด สุราษฎร์ธานี

ทั้งนี้ เมื่อส่วนราชการได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและบริหารวงเงิน งบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้แจ้งส่วนราชการ ต้นสังกัดของข้าราชการที่มาช่วยราชการ เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๔. กรณีการโอนหรือการย้ายข้าราชการภายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันที่ส่วนราชการ และจังหวัดคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด

ให้ส่วนราชการในสังกัดเดิมของข้าราชการก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ

ยกตัวอย่างเช่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดระนองได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ให้ไปดำรง ตำแหน่งที่สำนักงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคำสั่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้สำนักงานจังหวัดระนอง ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าว ไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในสำนักงานจังหวัดระนอง แล้วส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ส่วนราชการต้นสังกัดใหม่เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๕. กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนถึงแก่ความตาย ก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณสำหรับ การเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖



ประกาศจังหวัดระนอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง

ตามที่จังหวัดระนองได้มีประกาศลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค
จังหวัดระนอง นั้น

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง เป็นไปตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐
ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัดระนองจึงยกเลิกประกาศจังหวัดระนองดังกล่าวข้างต้น และกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการ
บริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ตามประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง

ข้อ ๓ ผู้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับ
ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับ
ลูกจ้างประจำที่อยู่ในบังคับบัญชา

ข้อ ๔ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้ดำเนินการ
ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้ประเมิน
๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๒) คุณลักษณะการปฏิบัติงาน

๕.๑ การประเมินผลงาน เป็นการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกัน
ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน และลูกจ้างประจำผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

(๑) ปริมาณผลงาน คือ ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือ
มาตรฐานของงาน เป็นต้น

(๒) คุณภาพของงาน คือ ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต
หรือคุณภาพอื่นๆ เป็นต้น

/(๓) ความทันเวลา...

(๓) ความทันเวลา คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้นๆ เป็นต้น

(๔) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ เป็นต้น

(๕) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ คือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ ความสมบูรณ์ ความประณีต หรือคุณภาพอื่นๆ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน เป็นต้น

๕.๒ การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินพฤติกรรม ทักษะและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

(๑) ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน คือ ความรอบรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจในการทำงาน ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

(๒) การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง คือ การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน

(๓) ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่น ทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

(๔) ความร่วมมือ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อันเป็นผลทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

(๕) สภาพการปฏิบัติงาน คือ การตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน

(๖) การวางแผน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม

(๗) ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จ ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขั้นกว่าเดิม รวมทั้งมีความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มาใช้ต้ององค์กร

๕.๓ องค์ประกอบอื่นๆ ที่ใช้ในการประเมิน (ถ้ามี) ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบ การประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ในตำแหน่งนั้นๆ โดยระบุว่าเป็นองค์ประกอบใด และมีวิธีการประเมินอย่างไร

ข้อ ๖ ระดับผลการประเมิน ให้ส่วนราชการกำหนดระดับผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบ เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

ทั้งนี้ คะแนนรวมในการประเมินมีจุดศุขนิยมให้ปิดทั้ง โดยในการประเมินครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากดีเด่น เป็นที่ยอมรับ และต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๗ แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการพิจารณาใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแนบท้ายหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายศักระ กปิลกาญจน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ

สังกัด ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดระนอง

สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑	การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ๑. กรม/สำนักถ่ายถอดตัวชี้วัดลงมา ๒. หัวหน้าส่วนราชการ/หัวหน้าฝ่าย งาน กลุ่ม ตกลงตัวชี้วัดกับผู้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในเดือน ก.พ. ๖๖
๒	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษา	เดือน ก.พ. ๖๖
๓	ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผลสัมฤทธิ์ของงานจากผลการปฏิบัติราชการ/สมรรถนะ ๑.๑ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ให้รวบรวมผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงกับกรม/สำนักต้นสังกัด เมื่อเริ่มรอบการประเมินเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้ให้ข้อมูลและความเห็นประกอบการประเมิน ตามแบบฟอร์มที่กรม/สำนักต้นสังกัดกำหนด ๑.๒ สำหรับข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการ ปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ข้าราชการ ปฏิบัติงาน ให้ประเมินตามตัวชี้วัดที่ได้ตกลงเมื่อเริ่มรอบการประเมิน แล้วกรอกในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. ลูกจ้างประจำ ให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำในสังกัด และเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นตามลำดับ	สัปดาห์ที่ ๑ - ๒ ของเดือน มี.ค. ๖๖
๔	การพิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ ๑. ข้าราชการพลเรือนสามัญ บริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการ ปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ข้าราชการ ปฏิบัติงาน ในวงเงินร้อยละ ๒.๙๗ ของเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - จัดสรรว่าข้าราชการในสังกัดจำนวนเท่าใด ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละเท่าใด และส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดระนอง ๒. ลูกจ้างประจำ เสนอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๑ ขั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำในสังกัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ - จัดทำข้อมูลสรุปผลการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดระนอง	สัปดาห์ที่ ๒ ของเดือน มี.ค. ๖๖ ส่งเอกสารให้จังหวัด ภายใน ๑๕ มี.ค. ๖๖ (แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ)

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๕	เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ <u>กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดระนอง</u> - นำผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือนเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบและผู้ว่าราชการจังหวัดตามลำดับ - รวบรวมผลการประเมินของทุกส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดระนอง <u>ส่งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ</u> <u>คณะกรรมการกลั่นกรองฯ</u> - เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมต่อผู้ว่าราชการจังหวัด	สัปดาห์ที่ ๓ - ๔ ของเดือน มี.ค. ๖๖
๖	แจ้งผลการประเมิน - หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดระนองแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินลงชื่อรับทราบในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	สัปดาห์ที่ ๔ - ๕ ของเดือน มี.ค. ๖๖
๗	การประกาศรายชื่อ และร้อยละการเลื่อนเงินเดือน <u>ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดระนอง</u> - ประกาศรายชื่อผู้มีผลงานระดับดีมาก ระดับดีเด่น <u>จังหวัดระนอง</u> - ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมิน	สัปดาห์ที่ ๕ ของเดือน มี.ค. ๖๖ ๓ เม.ย. ๖๖ เป็นต้นไป
๘	- ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ - แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง	๓ เม.ย. ๖๖ เป็นต้นไป