



ประกาศจังหวัดบึงกาฬ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
จังหวัดบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/๒๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕ / ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตั้งนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดบึงกาฬ ดังนี้

**ข้อ ๑** หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดบึงกาฬ ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

**ข้อ ๒** ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายถึง ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ตั้งอยู่ในจังหวัดบึงกาฬ และโรงพยาบาลบึงกาฬ

**ข้อ ๓** ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการสำนักงานจังหวัด ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัด และ หัวหน้าสำนักงานจังหวัด

(๒) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัด ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการต้นสังกัดในส่วนกลางมอบอำนาจมาให้

(๓) หัวหน้าหน่วยงาน สำหรับข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๕) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๖) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

/ (๗) ผู้บังคับบัญชา ...

(๗) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) แล้วแต่กรณี โดยการมอบหมายให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑ / ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปี ละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้  
รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดอย่างน้อย ๕ ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ต้นสังกัดกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม กับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ได้แก่

- ดีเด่น	คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
- ดีมาก	คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙
- ดี	คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙
- พอใช้	คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙
- ต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จังหวัดกำหนด สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด

ข้อ ๘ ให้งานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐาน แสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

/ สำหรับแบบสรุป ...

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการเก็บไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมินและให้งานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตาม ความเหมาะสมก็ได้

**ข้อ ๙** ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ส่วนราชการระดับกรม จังหวัดจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อน เงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยกรนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

**ข้อ ๑๐** การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จังหวัดมีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลง ที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

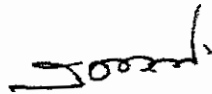
(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

**ข้อ ๑๑** เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด

**ข้อ ๑๒** หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ผู้ดำรงตำแหน่งประภทวิชากร ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการและ ผู้ดำรงตำแหน่งประภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

**ข้อ ๑๓** หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจังหวัดบึงกาฬ รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามรายละเอียดที่ปรากฏแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสนิท ชาวสอาด)

ผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจังหวัดบึงกาฬ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารการเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการส่วนภูมิภาค ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยแยกการเลื่อนเงินเดือนออกเป็น ๒ ครั้ง ของแต่ละปีออกจากกัน คำนวณวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนจากวงเงิน ร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ๑ มีนาคม (กรณีการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ของปี) และร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ๑ กันยายน (กรณีการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ของปี) และแต่ละคนจะเลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือนที่ ก.พ. กำหนด รวมทั้งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจบริหารวงเงินสำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ประดับอาวุโส ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนจังหวัดบึงกาฬ

จังหวัดได้จัดสรรเงินร้อยละ ๓ จากเงินเดือนรวมของส่วนราชการภูมิภาค ออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ วงเงินร้อยละ...๒.๙๐...ของเงินเดือนรวม มอบให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด และผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงกาฬ บริหารวงเงินของหน่วยงาน ในรูปของคณะกรรมการหรือคณะทำงาน โดยให้ทุกส่วนราชการบริหารภายในวงเงินของหน่วยงานตนเอง เท่านั้น

ส่วนที่ ๒ วงเงินร้อยละ ...๐.๑๐... กันไว้ที่ส่วนกลาง และเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ที่จะพิจารณาจัดสรรวงเงินเพิ่มเติมให้กับส่วนราชการหรือตัวบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น หรือดีมาก ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เกิดผลดีต่อหน่วยงานและจังหวัด รวมทั้งบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ ยากลำบาก

ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการเลื่อนเงินเดือนต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานเงินเดือนตนเอง หากจำนวนเงินไม่เพียงพอสามารถขอรับการสนับสนุนเงินจากส่วนอื่นได้ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ทั้งนี้ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด มีหน้าที่จัดสรรเงินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น หากนอกเหนือหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ เป็นผู้พิจารณา เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งการต่อไป หากมีปัญหาต้องวินิจฉัย ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬเป็นผู้วินิจฉัย เท่านั้น

.....