



บันทึกข้อความ

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดชัยนาท
วันที่ 14/3
วันที่ 17/3/63
<input type="checkbox"/> อำนวยการและบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/> พุทธศาสนสถาน
<input type="checkbox"/> พุทธศาสนิกชน
<input type="checkbox"/> พุทธศาสนศึกษาและการเผยแผ่
<input checked="" type="checkbox"/> การเงินและบัญชี
<input type="checkbox"/> แผน และกิจการพิเศษ

ส่วนราชการ จังหวัดชัยนาท สำนักงานจังหวัดชัยนาท โทร.๐๕๖-๔๑๑๒๐๔ มท. ๑๘๒๑๙

ที่ ขน ๐๐๑๗.๕/ว ๕๕๕

วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท

ตามหนังสือจังหวัดชัยนาท ที่ ขน ๐๐๑๗.๕/ว ๔๓๙๒ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้แจ้งประกาศจังหวัดชัยนาท ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท ตามแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคทราบแล้ว นั้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท ได้ร่วมประชุมเพื่อทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้กำหนดสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ตามผลการสำรวจความคิดเห็นของส่วนราชการในสังกัดจำนวน ๓๔ หน่วยงาน โดยส่วนราชการเสียงข้างมากจำนวน ๑๘ หน่วยงาน เลือกให้กำหนดค่าคะแนนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ ๓๐

จังหวัดชัยนาท จึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยกำหนดค่าคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ ๓๐ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ปีละ ๒ รอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ ตามแนวทางที่กำหนด และตามกรอบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ในหัวข้อ "HR ๒ : จังหวัดมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีประสิทธิผล และมีการดำเนินการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น" และตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จึงเรียนมาเพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑. แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามประกาศจังหวัดชัยนาท ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องๆ สำหรับส่วนราชการระดับจังหวัดให้แจ้งข้าราชการในสังกัดที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับอำเภอทราบด้วย

๒. ให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้จังหวัดทราบด้วย เพื่อจักได้รวบรวมรายงานผลการปฏิบัตินำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทได้รับทราบ และเป็นข้อมูลการขับเคลื่อนงานตามตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITIA) หากมีข้อสงสัยสามารถประสานการปฏิบัติงานได้ที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชัยนาท โทร ๐-๕๖๔๑-๑๒๐๔ ต่อ ๑๘๒๑๙

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป



(นายสมบูรณ์ ศิริเวช)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท



ประกาศจังหวัดชัยนาท

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท

โดยเหตุที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้วางหลักเกณฑ์การปฏิบัติราชการว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ ได้บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ฉะนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และได้มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดชัยนาทจึงกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินรอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และการประเมินรอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับอำเภอที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในระดับอำเภอที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้มาช่วยราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

/ข้อ ๔ การประเมินผล...

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ผลการปฏิบัติงาน) ร้อยละ ๗๐

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่หน่วยงานกำหนด

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก่อนเริ่มการปฏิบัติงานในแต่ละรอบของการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น รวมทั้งให้ผู้ประเมินแจ้งหลักเกณฑ์และหัวข้อการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบด้วย (ตามแบบมอบหมายงาน)

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ยึดหลักผลงานและสมรรถนะ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ

ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัดชัยนาท กำหนดไว้ ดังนี้

ข้าราชการทั่วไป	ระดับดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐ %
	ระดับดีมาก	๘๐ - ๘๙ %
	ระดับดี	๗๐ - ๗๙ %
	ระดับพอใช้	๖๐ - ๖๙ %
	ต้องปรับปรุง	๕๐ - ๕๙ %
ผู้ทดลองราชการ	๖๐ % ขึ้นไป	ผ่าน
	น้อยกว่า ๖๐ %	ไม่ผ่าน (ให้ปรับปรุง ๑ ครั้ง)

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นสมควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของหน่วยงานก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๘ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการ อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้ม ประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๙ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดให้ส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและ เพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยกรนั้น และอาจนำไปใช้ ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการ ตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มการปฏิบัติงานในแต่ละรอบของการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงาน ที่กำหนดในการมอบหมายงาน

กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสม กับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณี ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทน หรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการ ประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จ ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ อย่างน้อยหนึ่งคน ในส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดนั้นลงลายมือชื่อพยานว่าได้มีการแจ้งผลประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้มีผลการประเมิน ราชการในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๒) (๓) (๔) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการประจำจังหวัด ก่อนนำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือนระดับจังหวัด

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับส่วนราชการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเป็นประธานกรรมการ และข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรเป็นกรรมการ และให้ข้าราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเป็นเลขานุการ

(๒) คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เป็นประธานกรรมการ และข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานจังหวัดชยันนาท เป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดชยันนาท

ทั้งนี้ ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รอบการประเมินที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบการประเมินที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมบุรณ์ ศิริเวช)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชยันนาท



แบบ ปผ.

จังหวัดชัยนาท

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม _____ ถึง ๓๑ มีนาคม _____
 ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน _____ ถึง ๓๐ กันยายน _____

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____
 สังกัด _____ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)
 ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____
 สังกัด _____ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข) (รวม = ๑)	รวม คะแนน (ก x ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑								
๒								
๓								
๔								
๕								
คะแนนรวม								
คะแนนเป็นร้อยละ = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{๕} \times ๑๐๐$								

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	น้ำหนัก (รวม = ๑)	คะแนน
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
๒. การบริการที่ดี			
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ			
๕. การทำงานเป็นทีม			
คะแนนรวม			
คะแนนเป็นร้อยละ = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{๕} \times ๑๐๐$			

ครบรอบการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน :

ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ แต่ผู้รับทราบประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมี เป็นพยาน.....(พยานลงนาม)

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : (ถ้ามี)

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง : (ถ้ามี)

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท
สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๑. แนวทางการประเมินผลนี้ ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท ตำแหน่งประเภท
วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน
ระดับปฏิบัติงาน ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท

๑.๑ เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด
หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน จำนวน ๔ - ๗ ตัวชี้วัด
น้ำหนักร้อยละ ๗๐ ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.)

- สมรรถนะ ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด จำนวน ๕ เรื่อง ทั้งนี้ ให้กรอกระดับ
ที่คาดหวังตามระดับตำแหน่ง และกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละสมรรถนะให้มีค่าเท่ากัน (ร้อยละ ๓๐) ในแบบ ปผ.

- ผู้รับการประเมินเสนอแบบ ปผ. ที่ได้จัดทำแล้วพร้อมลงนามรับทราบ ให้ผู้ประเมิน
เพื่อลงนามรับทราบ

๑.๒ เมื่อครบรอบการประเมิน

- สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของผู้รับการประเมินตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำเป็นคะแนน กรอกลงในแบบ ปผ.

- สำหรับการประเมินสมรรถนะ ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วน
สมรรถนะเสร็จแล้วให้นำผลคะแนนกรอกลงในแบบ ปผ.

- ให้ผู้ประเมินส่งแบบ ปผ. ที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามครบถ้วนแล้ว
ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบุคคลในหน่วยงานภายในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบุคคล
ในหน่วยงานจัดเก็บแบบ ปผ. ไว้เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๑.๓ ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบุคคลในหน่วยงาน นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการ
กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับหน่วยงานพิจารณาผลการประเมิน
เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และส่งแบบรายงานให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชัยนาท
เพื่อดำเนินการตรวจสอบและกลั่นกรอง ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองระดับจังหวัด

๑.๔ ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบุคคลในหน่วยงาน นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง
โดยช่วงคะแนนให้เป็นดุลพินิจของหน่วยงาน แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
แล้วประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ใน ระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบ
โดยทั่วกัน

๒. จังหวัดชัยนาทประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน
๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป แบ่งการประเมิน ๒ องค์กรประกอบ คือ

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานน้ำหนักร้อยละ ๗๐ ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการโดยทำ
ข้อตกลงร่วมกับผู้ประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด แล้วจัดทำเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยจังหวัด แบ่งเกณฑ์
ประเมินเป็น ๓๐ : ๒๐ : ๒๐

(๑) งานตามภารกิจของกรม / หน่วยงาน น้ำหนักร้อยละ ๓๐

(๒) งานตามตัวชี้วัดของจังหวัด (ตามกรอบการถ่ายทอดตัวชี้วัดเป้าหมายของจังหวัด)

น้ำหนักร้อยละ ๒๐

/ ทั้งนี้ให้ดำเนินการ...

ทั้งนี้ให้ดำเนินการอย่างน้อย ๑ ตัวชี้วัด หรือเลือกตัวชี้วัดอื่นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ฯ นอกเหนือจากที่กำหนดให้เลือก อาทิเช่น

๑. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุน
๒. ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายภาพรวม
๓. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน

หรือนอกเหนือจากนี้ ตามที่กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด กำหนด ๓๐ (๓) งานตามนโยบายของจังหวัด น้ำหนักร้อยละ ๒๐ ได้แก่ นโยบายการส่งเสริมการท่องเที่ยว การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของจังหวัด เช่น เรื่อง การปกป้องสถาบัน การแก้ปัญหาเร่งด่วนของจังหวัด การแก้ปัญหาภัยแล้ง การเข้าร่วมกิจกรรมของจังหวัด ฯลฯ เป็นต้น

๒.๒ **พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ** น้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๕ เรื่อง ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การทำงานเป็นทีม

- ทั้งนี้ หากส่วนราชการใดประสงค์จะกำหนดการประเมินสมรรถนะ (เพิ่มเติม) จากที่กำหนดไว้ ๕ เรื่อง ซึ่งกรมต้นสังกัดแจ้งให้กำหนดสมรรถนะ (เพิ่มเติม) ให้ส่วนราชการสามารถดำเนินการได้ตามที่เห็นสมควร

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ตามหลักเกณฑ์และประกาศจังหวัดชัยนาท เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามผลการประเมินและวงเงินที่ได้รับจัดสรรจากจังหวัด

๔. ให้ส่วนราชการส่งรายงานผลการพิจารณาขอเลื่อนเงินเดือนตามแบบฟอร์มที่จังหวัดกำหนด ให้จังหวัดตรวจสอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองระดับจังหวัด เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองระดับจังหวัดพิจารณาแล้วจะนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อให้ความเห็นชอบและแจ้งผลการพิจารณาให้หน่วยงานทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

๕. ให้ส่วนราชการประกาศผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญพร้อมผลการประเมิน ๒ ระดับ คือดีเด่น และระดับดีมากไว้ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๖. ให้ส่วนราชการ ประกาศร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยไม่ประกาศรายชื่อข้าราชการ แต่จะประกาศเฉพาะระดับ และร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน ซึ่งสามารถประกาศโดยแบ่งเป็นช่วงเงินร้อยละ หรือไม่แบ่งช่วงเงินร้อยละก็ได้ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรและต้องอยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรจากจังหวัด และจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญเสนอผู้มีอำนาจลงนามคำสั่งฯ โดยเสนอผ่านสำนักงานจังหวัดก่อน

๗. ให้ส่วนราชการ จัดส่งคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้กรมต้นสังกัด และสำนักงาน

ก.พ. ทราบ

๘. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบเป็นรายบุคคล/กรณีไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลผู้ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนทราบด้วย

๙. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท ที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยงานอื่น และสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอื่นๆ ที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการในจังหวัดชัยนาท

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป สรุปสาระที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ๖ ดังนี้

๑. กรณีข้าราชการไปช่วยราชการให้นำเงินเดือนข้าราชการไปรวมในหน่วยงานที่ช่วยราชการและส่งผลการพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชา (ตาม จ.๑๘) เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๒. กรณีโอนย้ายหลังวันที่ ๑ มี.ค. หรือ ๑ ก.ย.ให้นำเงินเดือนข้าราชการรายนั้น คำนวณที่ส่วนราชการเดิมและส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้จังหวัดใหม่เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อน ๖

๓. กรณีมีการกักเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแล้วประกาศให้ข้าราชการทราบก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ๖

๔. กรณีข้าราชการผู้อยู่ในเกณฑ์ได้เลื่อนเงินเดือน ถึงแก่ความตายก่อน ๑ มี.ค.หรือ ๑ ก.ย.ให้นำเงินเดือนของผู้นั้นมาร่วมเป็นวงเงินในการเลื่อนเงินเดือน

.....

หมายเหตุ ๑. เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. และจังหวัดกำหนด มีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ดังนั้น จึงขอให้หน่วยงานและข้าราชการดำเนินการตามกำหนดเวลาในขั้นตอนอย่างเคร่งครัด

๒. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ข้าราชการต้องจัดทำแบบประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหากไม่มีแบบประเมินจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

แบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
สำนักงาน.....จังหวัดชัยนาท

ชื่อผู้ปฏิบัติงาน.....
 ตำแหน่ง.....ประเภทตำแหน่ง.....ระดับตำแหน่ง.....
 สังกัด กลุ่ม/ฝ่าย/ อำเภอ/สำนักงาน/จังหวัดชัยนาท.....

๑.การมอบหมายงาน

งานที่มอบหมาย	ตัวชี้วัดผล การปฏิบัติ ราชการ	ระดับ ความสำคัญ (น้ำหนัก)	เป้าหมาย	
			รอบที่ ๑ (ต.ค. - มี.ค.)	รอบที่ ๒ (เม.ย. - ก.ย.)
๑.๑ งานตามยุทธศาสตร์				
๑.๒ งานตามภารกิจ				
๑.๓ งานที่มอบหมาย				

๒. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง	ระดับความสำคัญ (น้ำหนัก)
สมรรถนะหลัก ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจรรยาบรรณ ๕. การทำงานเป็นทีม
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ๖. ๗. ๘.
สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนา	
.....	

๓. ลงชื่อรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ผู้ปฏิบัติงาน	ผู้บังคับบัญชา
ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง.....	ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ ๑. หน่วยงานสามารถปรับรูปแบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม โดยให้มีสาระไม่น้อยกว่าที่กำหนด ๒. การมอบหมายงานเพิ่มเติมในระหว่างรอบการประเมินสามารถดำเนินการได้ โดยจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงฉบับใหม่ หรือ เอกสารแนบท้ายข้อตกลงฉบับเดิม
--

กรอบระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ขั้นตอนการดำเนินการ	รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)	รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)
ขั้นตอนที่ ๑ : การเตรียมการ ๑.๑ ทบทวนงานที่ได้ดำเนินการผ่านมา ๑.๒ กำหนดเป้าหมายของงานและดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามแผนงาน/โครงการฯ และงานตามพันธกิจหลัก รวมทั้งคำรับรองการปฏิบัติราชการ ๑.๓ เตรียมการมอบหมายงาน และกำหนดดัชนีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และค่าเป้าหมายของงานให้แก่กลุ่ม-ฝ่าย และข้าราชการในสังกัด	เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง เดือนธันวาคม ๒๕๖๓	เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ถึง เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔
ขั้นตอนที่ ๒ : การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติราชการ ๒.๑ จังหวัดจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินฯ และคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัด ๒.๒ จังหวัดทบทวน ประกาศจังหวัดและจัดทำร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒.๓ จังหวัดจัดทำประกาศฯ และแจ้งเวียนส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติต่อไป ๒.๔ แต่ละส่วนราชการ แจ้งประกาศจังหวัดฯ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป	เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง เดือนธันวาคม ๒๕๖๓	เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ถึง เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔
ขั้นตอนที่ ๓ : การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล ๓.๑ แต่ละส่วนราชการประชุมจัดทำตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน ๓.๒ จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล	เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง เดือนธันวาคม ๒๕๖๓	เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ถึง เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔
ขั้นตอนที่ ๔ : การติดตามและให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน ๔.๑ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อผลักดันงานให้สำเร็จและมีการบันทึกผลงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการฯ อย่างสม่ำเสมอ ๔.๒ ผู้ใต้บังคับบัญชารับบันทึกและจัดทำหลักฐานการปฏิบัติราชการและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา ให้ขอคำแนะนำปรึกษาจากจากผู้บังคับบัญชา กรณีมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน	เดือนธันวาคม ๒๕๖๓ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ ถึง เดือนสิงหาคม ๒๕๖๔
ขั้นตอนที่ ๕ : การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้คะแนน ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดและกรอกรายละเอียดลงในแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ)	สัปดาห์ที่ ๑ - ๒ เดือนมีนาคม ๒๕๖๔	สัปดาห์ที่ ๑ - ๒ เดือน กันยายน ๒๕๖๔

กรอบระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ขั้นตอนการดำเนินการ	รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)	รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)
<p>ขั้นตอนที่ ๖ : พิจารณาผลคะแนนประเมินกับวงเงินงบประมาณ</p> <p>๖.๑ ผู้ประเมินพิจารณาผลคะแนนประเมินร้อยละและวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการแต่ละคน แล้วให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบุคคลของสำนักงานฯ รวบรวมเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับหน่วยงาน เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอขอความเห็นชอบต่อหัวหน้าส่วนราชการ</p> <p>๖.๒ ส่วนราชการรวบรวมผลคะแนนประเมินร้อยละ และวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนส่งให้สำนักงานจังหวัด เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัดพิจารณาต่อไป</p>	สัปดาห์ที่ ๑ - ๒ เดือนมีนาคม ๒๕๖๔	สัปดาห์ที่ ๑ - ๒ เดือน กันยายน ๒๕๖๔
<p>ขั้นตอนที่ ๗: เสนอฝ่ายบริหารและคณะกรรมการกลั่นกรองฯ</p> <p>๗.๑ สำนักงานจังหวัด ประมวลผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือนของทุกส่วนราชการเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด</p> <p>๗.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองฯระดับจังหวัด เสนอความเห็นภาพรวมของการประเมินทั้งหมดต่อผู้ว่าราชการจังหวัด</p>	สัปดาห์ที่ ๓ - ๔ เดือน มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป	สัปดาห์ที่ ๓ - ๔ เดือน กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป
<p>ขั้นตอนที่ ๘ : การแจ้งผลการประเมิน</p> <p>- ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ เป็นรายบุคคล และให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน</p>	สัปดาห์ที่ ๓ - ๔ เดือน มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป	สัปดาห์ที่ ๓ - ๔ เดือน กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป
<p>ขั้นตอนที่ ๙ : การประกาศรายชื่อและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน</p> <p>๙.๑ ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>๙.๒ หัวหน้าส่วนราชการประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมิน</p>	สัปดาห์ที่ ๓ - ๔ เดือน มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป	สัปดาห์ที่ ๓ - ๔ เดือน กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป
<p>ขั้นตอนที่ ๑๐: การออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน</p> <p>๑๐.๑ แต่ละส่วนราชการเสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนาม (เสนอผ่านสำนักงานจังหวัด)</p> <p>๑๐.๒ แต่ละส่วนราชการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ได้แก่ อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่ได้รับทั้งหมด หรือเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ให้ข้าราชการทราบเฉพาะเป็นรายบุคคล</p>	๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป