

คำแก้สัญญา
ที่ พง ๐๐๑๗.๕/ว ๘๕๔



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
เลขที่ 2333
วันที่ 4 มี.ค. 65
เวลา 10.03

ศาลากลางจังหวัดพิจิตร

ถนนพิจิตร - ตะพานหิน

พจ ๖๖๐๑๐ ๖40

วันที่ 4 มี.ค. 65

เวลา 16.44

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดพิจิตร

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๒. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

๒. ประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลัง ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดราชการ
บริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดพิจิตร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สำนักงาน ก.พ.
และกระทรวงการคลังกำหนด จังหวัดพิจิตร จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร รายละเอียด
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. และ ๒.

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

วิวัฒน์ นพ. สสจ. พิจิตร
คณบดี คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนา
การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ
และลูกจ้างประจำ

ครุฑ
๗/๒๖/๕๕

พ.๕๕
๖/๒๖/๕๕

(นางสมหมาย น. ส. พิจิตร)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานจังหวัดพิจิตร

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร/โทรสาร ๐ - ๕๖๖๑ - ๑๓๗๘ มท. ๑๖๗๘๖

(นายไพฑูรย์ ณะบุตรจอม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

(นายอภิรักษ์ นพ. สสจ. พิจิตร)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร



ประกาศจังหวัดพิจิตร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร

โดยที่กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดพิจิตร มีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด จังหวัดพิจิตร จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

ให้ส่วนราชการระบุน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลงาน (สัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งต่างๆ โดยในการประเมินแต่ละครั้ง ให้กำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ในการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนของคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน รวมทั้งการประเมินองค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)

การประเมินผลงาน พิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง และความรับผิดชอบ ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลงาน เป็นการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน และลูกจ้างประจำผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

๑) ปริมาณผลงาน คือ ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน เป็นต้น

๒) คุณภาพของงาน คือ ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่นๆ เป็นต้น

๓) ความทันเวลา คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจอื่นๆ เป็นต้น

๔) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ เป็นต้น

๕) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ คือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ ความสมบูรณ์ ความประณีต หรือคุณภาพอื่นๆ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน เป็นต้น

๒.๒ การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินพฤติกรรม ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

๑) ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน คือ ความรอบรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

๒) การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง คือ การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งการปฏิบัติตน อยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน

๓) ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

๔) ความร่วมมือ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อันเป็นผลทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๕) สภาพการปฏิบัติงาน คือ การตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน

๖) การวางแผน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม

๗) ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มาใช้ต่อองค์กร

๒.๓ องค์ประกอบอื่นๆ ที่ใช้ในการประเมิน (ถ้ามี) ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งนั้นๆ โดยระบุว่าเป็นองค์ประกอบใด และมีวิธีการประเมินอย่างไร

๓. ระดับผลการประเมิน

ให้ส่วนราชการกำหนดระดับผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น (คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐) เป็นที่ยอมรับ (คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙) และต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๔. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ให้ส่วนราชการใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด แนบท้ายหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๘๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

๕. เกณฑ์อื่นๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายไพฑูรย์ ณะบุตรจอม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร



ประกาศจังหวัดพิจิตร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
และการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน
หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒
กำหนดมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด จังหวัดพิจิตร จึงประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วน
ภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) เป็นต้นไป ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

ให้ส่วนราชการกำหนดอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วน
คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนไม่เกินร้อยละ ๓๐ สำหรับข้าราชการพลเรือน
สามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะในสัดส่วนคะแนน
เท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ รวมทั้งการประเมินองค์ประกอบอื่นๆ (ถ้ามี)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนด
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย ส่วนการประเมินสมรรถนะ ให้ประเมินจากประเมินสมรรถนะ
หลัก ๕ ด้าน ที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการระบุการจัดทำข้อตกลงร่วมกันระหว่าง
ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) และผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย โดยการประเมิน
ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด
หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวน
สมรรถนะและระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก
๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕) การทำงานเป็นทีม

๒.๓ องค์ประกอบอื่นๆ ที่ใช้ในการประเมิน (ถ้ามี) ได้แก่ องค์ประกอบใด และมีวิธีการประเมินอย่างไร

ทั้งนี้ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ/ปฏิบัติราชการในส่วนราชการอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการ/ปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการที่ผู้นั้น ไปช่วยราชการ/ปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

สำหรับ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดโอน/ย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม (รอบการประเมินที่ ๑), ๑ กันยายน (รอบการประเมินที่ ๒) ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอน/ย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

๓. ระดับผลการประเมิน ให้ส่วนราชการกำหนดอย่างน้อย ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยระบุระดับและช่วงคะแนนในแต่ละระดับให้ชัดเจน

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการใช้ตามที่ ก.พ. กำหนด หรือตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร แต่ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบที่ ก.พ. กำหนด

๕. เกณฑ์อื่นๆ ตามที่ส่วนราชการเห็นสมควรกำหนด (ถ้ามี)

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายไพบุลย์-ณบุตรจอม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

ที่ พง ๐๐๑๗.๕/ว ๘๔๙



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
วันที่ ๒๓.๑๒
ครั้งที่ ๔ ส.๑.๖๑
เลข ๑๐.๐๕

ศาลากลางจังหวัดพิจิตร

ถนนพิจิตร-สุโขทัยที่หน้าโรงพยาบาล

พจ ๖๖๐๐๐๐ LA1

วันที่ ๒ มี.ค. ๖๕

เวลา ๑๖.๑๕ น.

๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

- | | |
|---|--------------|
| ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๒. ตัวอย่างประกาศจังหวัด | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๓. ตัวอย่างคำสั่งเลื่อนเงินเดือน | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๔. ตัวอย่างคำสั่งเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๕. แบบรายงานผลการประเมินผล | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๖. แบบสรุปการเลื่อนเงินเดือน | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๗. แบบข้อมูลจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือน | จำนวน ๑ ฉบับ |

ด้วยขณะนี้ ใกล้ถึงระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) และจังหวัดพิจิตรได้จัดสรรวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ให้ส่วนราชการประจำจังหวัดพิจิตร ร้อยละ ๒.๙๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ จึงให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑) จัดทำประกาศจังหวัด เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตรลงนาม ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๒) จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตรลงนาม ภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ และ ๔ ทั้งนี้ หากส่วนราชการพิจารณาแล้ว เห็นควรเสนอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรายใดเกิน ๕ % ให้ข้าราชการผู้นั้นนำเสนอผลงาน/ผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพิจิตรพิจารณาและเห็นชอบก่อน

๓) จัดทำรายงานผลการประเมินและสรุปการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๕ และ ๖ ส่งให้จังหวัดพิจิตร

๔) ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๕) จัดส่งข้อมูลจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๗ ให้สำนักงานจังหวัดพิจิตร ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

เรียน ผอ. สสจ. พิจิตร
ขอแสดงความนับถือ
- วรวิทย์ ๒.๑๕
- กรณีใดเกิน ๕% ให้เสนอผลงาน
- ให้เสนอผลงานให้
- ให้ส่งผลงานให้ ๒๕ มี.ค.
สำนักงานจังหวัดพิจิตร - ๒๕ มี.ค.
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพฑูรย์ ณะบุตรจอม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

(นายอติพร วรรณศิริ)

นายกเทศมนตรีเมืองพิจิตร



ประกาศจังหวัดพิจิตร

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ วรรค ๔ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

ดังนั้น จังหวัดพิจิตร จึงประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัด.....จังหวัดพิจิตร.....ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนในแต่ละระดับ
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	๐.๐๐ - ๕๙.๙๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไพบุลย์ ณะบุตรจอม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร



ประกาศจังหวัดพิจิตร

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้จังหวัดโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือน ในกรณีที่มีการกัณวเงินไว้เพื่อการบริหาร ให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กัณไว้ แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งโอนเงินเดือน นั้น

จังหวัดพิจิตรจึงขอประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดพิจิตร ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยจัดสรรวงเงินสำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการ ให้ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดพิจิตร ทุกส่วนราชการ ร้อยละ ๒.๙๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และกัณวงเงินไว้ร้อยละ ๐.๐๕ เพื่อจัดสรรให้แก่ข้าราชการผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน อยู่ในระดับดีเด่น หรือดีมาก และเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบปกติ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไพฑูรย์ ณะบุตรจอม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

- ตัวอย่าง -



ประกาศจังหวัดพิจิตร

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ วรรค ๕ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา
ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ต้องประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อ
เลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

ดังนั้น จังหวัดพิจิตร จึงประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ ในสังกัด จังหวัดพิจิตร ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ดังนี้

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนนในแต่ละระดับ
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	๐.๐๐ - ๕๙.๙๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่

เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

- ตัวอย่าง -



คำสั่งจังหวัดพิจิตร
ที่ /๒๕๖๕
เรื่อง เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี คำนวณที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/๑๗๗๒๔ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๒
และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ คำนวณที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘
ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และคำนวณที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ให้เลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด.....ชื่อส่วนราชการ.....ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีที่ผ่านมา
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) จำนวน.....ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

แบบข้อมูลจำนวนข้าราชการและอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ส่วนราชการ.....

๑. ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ
และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน จำนวน..... คน
๒. ยอดรวมอัตราเงินเดือนข้าราชการ ตามข้อ ๑ จำนวน.....บาท

ลงชื่อ.....หัวหน้าส่วนราชการ
(.....)

ตำแหน่ง.....

- หมายเหตุ : ๑. กรณีข้าราชการผู้ใดไปช่วยราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน (มากกว่า ๓ เดือน)
ให้ส่วนราชการที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำอัตรา
เงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการที่ผู้นั้นไปช่วยราชการ
๒. ส่งแบบข้อมูลฯ ให้สำนักงานจังหวัดพิจิตร ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

- ตัวอย่าง -



คำสั่งจังหวัดพิจิตร

ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง ให้ข้าราชการได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

อาศัยอำนาจตามตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๖/๒ กำหนดให้ข้าราชการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลางของข้าราชการแต่ละประเภทกำหนด ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้อุดมการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ข้าราชการซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีเงินเดือนไม่ถึงเดือนละ ๑๓,๒๘๕ บาท ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนแล้วต้องไม่เกินเดือนละ ๑๓,๒๘๕ บาท กรณีจำนวนเงินที่ได้รับรวมกันแล้วไม่ถึงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ให้ข้าราชการนั้นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนอีกจนถึงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท จึงให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด.....ชื่อส่วนราชการ.....ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว จำนวน.....ราย ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

สั่ง ณ วันที่ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อมูลข้าราชการ จำนวนคน/จำนวนเงิน ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565 (ข้อมูล ณ วันที่ 8 มีนาคม 2565)

รหัส	หน่วยงาน	จำนวนฐานข้อมูล				
		จำนวนคน กรองตามเลข	จำนวนเงิน	วงเงินที่ใช้เงิน ร้อยละ 2.95		
				ร้อยละ 3	ร้อยละ 2.95	ส่วนเกินจังหวัด
0	กองกลาง	43	983,260	29,497.80	29,006.17	491.63
1	สสจ.พิจิตร	74	3,413,410	102,402.30	100,695.60	1,706.71
2	รพ.วังทรายพูน	63	2,074,750	62,242.50	61,205.13	1,037.38
3	รพ.โพธิ์ประทับช้าง	68	2,611,170	78,335.10	77,029.52	1,305.59
4	รพ.ร.ตะพานหิน	167	5,944,960	178,348.80	175,376.32	2,972.48
5	รพ.บางมูลนาก	145	4,922,690	147,680.70	145,219.36	2,461.35
6	รพ.โพทะเล	84	2,864,260	85,927.80	84,495.67	1,432.13
7	รพ.สามง่าม	73	2,391,840	71,755.20	70,559.28	1,195.92
8	รพ.ทับคล้อ	71	2,458,230	73,746.90	72,517.79	1,229.11
9	รพ.วชิรบารมี	67	2,282,510	68,475.30	67,334.05	1,141.26
10	สสอ.เมือง	63	2,447,060	73,411.80	72,188.27	1,223.53
11	สสอ.วังทรายพูน	23	766,760	23,002.80	22,619.42	383.38
12	สสอ.โพธิ์ประทับช้าง	38	1,347,800	40,434.00	39,760.10	673.90
13	สสอ.ตะพานหิน	51	2,048,350	61,450.50	60,426.33	1,024.18
14	สสอ.บางมูลนาก	47	1,834,270	55,028.10	54,110.97	917.14
15	สสอ.โพทะเล	45	1,564,180	46,925.40	46,143.31	782.09
16	สสอ.สามง่าม	24	749,950	22,498.50	22,123.53	374.97
17	สสอ.ทับคล้อ	32	1,134,420	34,032.60	33,465.39	567.21
18	สสอ.สากเหล็ก	27	780,280	23,408.40	23,018.26	390.14
19	สสอ.ดงเจริญ	27	838,070	25,142.10	24,723.07	419.04
20	สสอ.บึงนาราง	27	800,460	24,013.80	23,613.57	400.23
21	สสอ.วชิรบารมี	29	1,054,010	31,620.30	31,093.30	527.01
22	กลุ่ม ผอ.รพช.	3	143,460	4,303.80	4,232.07	71.73
23	กลุ่ม สสอ.	12	752,850	22,585.50	22,209.08	376.42
25	รพ.สากเหล็ก	34	1,038,460	31,153.80	30,634.57	519.23
26	รพ.ดงเจริญ	28	641,540	19,246.20	18,925.43	320.77
27	รพ.บึงนาราง	30	757,210	22,716.30	22,337.70	378.61
	รวมปฏิบัติงานจริง	1,395	48,646,210	1,459,386.30	1,435,063.20	24,323.10
24	ไปช่วยราชการที่อื่น	31	719,210			
	มาช่วยราชการ	11	394,770			
	รวม จ. 18	1,415	48,970,650			