



ที่ กส ๐๐๓๒.๐๐๙/ว ๒๕๖๓

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนเลี้ยวเมืองทุ่งมน กส ๔๖๐๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รอบการเลื่อนเงินเดือน ๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

อ้างถึง หนังสือจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ กส ๐๐๑๗.๕/ว ๑๐๕๒ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ประกาศจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง อัตราร้อยละของฐานการคำนวณเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ส่งประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเงื่อนไขการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
และประกาศจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง อัตราร้อยละของฐานการคำนวณเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากถึงรอบการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) รอบการเลื่อน
เงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอส่งสำเนาประกาศจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้ง ๒ ฉบับ เพื่อ
ใช้เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ณ วันที่
๑ เมษายน ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิชัย ลิมานนท์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐๔๓-๘๒๐๒๔๕

โทรสาร ๐๔๓-๘๑๔๖๒๐



ประกาศจังหวัดกาฬสินธุ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
และเงื่อนไขการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดกาฬสินธุ์

ตามที่จังหวัดกาฬสินธุ์ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและเงื่อนไขการจัดสรรวงเงินที่กั้นไว้ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๕๗ และมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน
๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อน
เงินเดือน และ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญและเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไป
ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเงื่อนไขการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
พลเรือนสามัญของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและ
เงื่อนไขการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค
จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๒. ในประกาศฉบับนี้

“ส่วนราชการ” หมายถึง ส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ข้อ ๓. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาคจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดกาฬสินธุ์ ยกเว้น
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด
ปลัดอำเภอ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการ
พลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือน
สามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่บังคับบัญชา

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นหรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีใช้บุคคลในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือหัวหน้าคณะผู้แทนแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานกับสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๘. ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมินและให้ผู้ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บไว้ในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๙. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ให้ส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาและการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์งานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามหน่วยงานกำหนด

(๓) สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่ว่าจะดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ส่วนราชการกำหนด

(๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓. ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมมือกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๖) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓. แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓. ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไป

(๘) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับจังหวัด ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

ข้อ ๑๑. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัด ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการในสังกัด ต่อหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด

ข้อ ๑๒. ให้ส่วนราชการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม / ๑ กันยายน โดยให้บริหารวงเงินเพื่อเลื่อนให้กับข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ดังนี้

๑๒.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการบริหารวงเงินเพื่อโอนเงินเดือนให้กับข้าราชการในสังกัดโดยใช้งบเงินในการโอนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินในวงเงินร้อยละ ๒.๙๐ ของอัตราเงินเดือนรวมที่จ่ายให้กับข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม / ๑ กันยายน

๑๒.๒ การโอนเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย ก่อน ๑ มีนาคม / ๑ กันยายน ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินงบประมาณด้วย

๑๒.๓ ผู้บริหารวงเงิน (ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์) กั้นไว้บริหารเองร้อยละ ๐.๑๐ เพื่อพิจารณาจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการ หรือส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) จัดสรรให้ข้าราชการที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบในการสนับสนุนนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี และจังหวัด จนสามารถทำให้จังหวัดบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์เป็นประการสำคัญ หรือปฏิบัติการที่มีความยาก ลำบาก ตรากตรำ หรือมีภารกิจที่ต้องทุ่มเทเป็นพิเศษ

(๒) เป็นผู้รับผิดชอบและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด (ตัวชี้วัดของจังหวัด)

(๓) จัดสรรให้กับส่วนราชการที่มีส่วนให้ความร่วมมือและสนับสนุนการปฏิบัติงานในระดับจังหวัดตอบสนองนโยบายของจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ และเป็นที่ประจักษ์

(๔) มีผลงานดีเด่นในด้านการให้บริการประชาชน

(๕) อื่นๆ ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ เห็นสมควร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชัยวัช เนียมศิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์



ประกาศจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง อัตราร้อยละของฐานการคำนวณเงินเดือน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัด เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็น เกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

ดังนั้น จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการในจังหวัดกาฬสินธุ์ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๘๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๗๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยวัช เนียมศิริ)
ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์