



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ โทร. ๐ ๗๕๖๑ ๑๐๑๒-๓

ที่ กบ ๐๐๓๒.๐๑๐/๑๖๕

วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งวงเงินงบประมาณการโอนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่

๑. เรื่องเดิม

ตามหนังสือจังหวัดกระบี่ ที่ กบ ๐๐๓๒/ว ๔๐๘๗ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้แจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อโอนเงินเดือน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และการจัดกลุ่มเพื่อคำนวณวงเงินร้อยละ ๒.๕๐ (หน่วยงานพิจารณา) และร้อยละ ๐.๐๕ (คณะกรรมการบริหารพิจารณา) ของเงินเดือนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ โดยให้ส่งผลการประเมินภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ (เอกสาร ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ การตรวจสอบอัตราเงินเดือนและคำนวณวงเงินที่ได้รับจัดสรรเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนี้.-

๒.๑ วงเงินร้อยละ ๒.๕๐ หัวหน้าหน่วยงานพิจารณา คือ.-

- กลุ่มรอง นพ.สสจ./สสอ./ผอก./หน.กลุ่มงาน
- กลุ่มเจ้าหน้าที่กลุ่มงานใน สสจ.กระบี่
- กลุ่มเจ้าหน้าที่ใน รพช.
- กลุ่มเจ้าหน้าที่ใน สสอ.

๒.๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๕ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ บริหารวงเงินเพื่อพิจารณาจัดสรรเพิ่มเติมให้กับหน่วยงานตามผลการประเมินฯ แบ่งเป็นกลุ่ม คือ.-

- กลุ่ม รอง นพ.สสจ./สสอ./ผอก./หน.กลุ่มงาน
- กลุ่มเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงาน สสจ.กระบี่
- กลุ่มเจ้าหน้าที่ รพช.
- กลุ่มเจ้าหน้าที่ สสอ.

๒.๒.๑ วิธีการจัดสรรเงินคืน เงินกันร้อยละ ๐.๐๕ ให้จัดสรรตามผลงานของหน่วยงานตามกลุ่ม สสอ. และกลุ่ม รพช. โดยพิจารณาจากช่วงคะแนนผลการประเมินของหน่วยงานแล้วจัดสรรเงินตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้.-

- ช่วงคะแนน ๙๐ ขึ้นไป จัดสรรร้อยละ ๐.๐๕ ของเงินเดือนรวม ณ ๑ ก.ย. ๖๓
- ช่วงคะแนน ๘๐ - ๘๙ จัดสรรร้อยละ ๐.๐๓ ของเงินเดือนรวม ณ ๑ ก.ย. ๖๓
- ช่วงคะแนน ๗๐ - ๗๙ จัดสรรร้อยละ ๐.๐๑ ของเงินเดือนรวม ณ ๑ ก.ย. ๖๓
- ช่วงคะแนน ๖๙ ลงมา ไม่คืนเงิน

.../๒ ๒.๒.๒ การจัดสรร

๒.๒.๒ การจัดสรรเงินกันร้อยละ ๐.๐๕ โดยการคืนเงินตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่าง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ รอบ ๒ ประจำปี ๒๕๖๓ คือ-

กลุ่ม รพช.		กลุ่ม สสอ.	
อันดับ ๑ รพ.อ่าวลึก	คะแนน ๙๖.๙๘๒๖	อันดับ ๑ สสอ.เขาพนม	คะแนน ๙๖.๕๙๓๙
อันดับ ๒ รพ.เขาพนม	คะแนน ๙๕.๓๔๒๓	อันดับ ๒ สสอ.อ่าวลึก	คะแนน ๙๕.๒๑๑๓
อันดับ ๓ รพ.เหนือคลอง	คะแนน ๙๓.๘๘๕๔	อันดับ ๓ สสอ.เมืองกระบี่	คะแนน ๙๔.๘๘๔๓
อันดับ ๕ รพ.ปลายพระยา	คะแนน ๙๓.๒๐๖๖	อันดับ ๔ สสอ.ปลายพระยา	คะแนน ๙๔.๗๖๖๒
อันดับ ๖ รพ.เกาะพีพี	คะแนน ๘๙.๕๘๙๖	อันดับ ๕ สสอ.เหนือคลอง	คะแนน ๙๔.๕๖๘๙
อันดับ ๗ รพ.คลองท่อม	คะแนน ๘๘.๒๘๒๕	อันดับ ๖ สสอ.ลำทับ	คะแนน ๙๐.๔๓๕๙
อันดับ ๘ รพ.ลำทับ	คะแนน ๘๗.๐๓๓๙	อันดับ ๗ สสอ.เกาะลันตา	คะแนน ๙๐.๓๕๖๘
อันดับ ๙ รพ.เกาะลันตา	คะแนน ๘๓.๔๙๑๑	อันดับ ๘ สสอ.คลองท่อม	คะแนน ๙๐.๒๘๒๓

๒.๒.๓ เงินที่เหลือจากวงเงินกันร้อยละ ๐.๐๕ ตามข้อ ๒.๒.๒ จัดสรรเพิ่มเติมให้หน่วยงานทุกหน่วยตามผลการดำเนินงานโควิด ๒๐๑๙ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จนหมด

๒.๓ วงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของข้าราชการผู้ลาศึกษาต่อ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ บริหารวงเงินจัดสรรเพิ่มเติมให้กับหน่วยงานหรือบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและดีมาง เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างหน่วยงาน จากสัดส่วนอัตราเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนี้-

- อัตราเงินเดือนรวม ต่ำกว่า ๑ ล้านบาท จัดสรรเพิ่ม ๑๕๐ บาท
- อัตราเงินเดือนรวม ๑-๒ ล้านบาท จัดสรรเพิ่ม ๒๕๐ บาท
- อัตราเงินเดือนรวม ๒-๓ ล้านบาท จัดสรรเพิ่ม ๓๕๐ บาท
- อัตราเงินเดือนรวม ๓ ล้านขึ้นไป จัดสรรเพิ่ม ๔๕๐ บาท

(เอกสาร ๒)

๓. ข้อเสนอ

เห็นควรดำเนินการแจ้ง รพช./สสอ. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามวงเงินที่ได้รับจัดสรรเพิ่มเติม พร้อมทั้งแจ้งรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาง จำนวนร้อยละ ๑๐ ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัด ซึ่งได้เสนอมาพร้อมบันทึกฉบับนี้ด้วยแล้ว

ลงนามแล้ว


(นายสมบุญ บุญกิตติชัยพันธ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
รักษาราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่



(นางพรพิมล รัตนช้อน)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

รองผู้ว่า.....
หน.ส่วนฯ.....
รอง นพ.สสจ.

สำเนาฉบับ

ที่ กบ ๐๐๓๒/ว ๔๐๘๗

ศาลากลางจังหวัดกระบี่

๙/๑๐ ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรียน ผอ.รพท.กระบี่/ผอ.รพช.ทุกแห่ง/นายอำเภอทุกอำเภอ/หน.กลุ่มงานในสสจ.กระบี่ทุกกลุ่มงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ชุด
๒) แบบฟอร์มสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
๓) บัญชีผู้ที่มีมาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด จำนวน ๑ ฉบับ
๔) แบบฟอร์มคะแนนการประเมินผลรายบุคคลและเสนอขอเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยบัดนี้ ถึงกำหนดเวลาที่จะสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการรอบการประเมิน ตั้งแต่ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ แล้ว จึงขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้-

๑. ผู้รับการประเมินจัดทำแบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) เสนอผู้มีหน้าที่ประเมินพิจารณาและตกลงร่วมกันตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชาแล้วจะต้องให้คะแนนในแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) โดยเรียงบัญชีรายชื่อข้าราชการตามคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการและลำดับความสำคัญไว้ทุกคน

ทั้งนี้ให้นำผลงานขององค์กร/หน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลด้วย

๒. แจ้งผลการประเมินให้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนี้-

๒.๑ ส่งแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทั้ง ๓ ท่าน, หัวหน้ากลุ่มงานใน สสจ. และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

สำหรับแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากนายอำเภอด้วย

๒.๒ แจ้งผลการประเมินของข้าราชการทุกระดับ เรียงตามคะแนนและตามลำดับความสำคัญ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

ทั้งนี้ แบบสรุปผลการประเมิน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ให้หน่วยงานรวบรวมส่ง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ (ยกเว้นโรงพยาบาลกระบี่) เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมทั้งจังหวัด

๓. แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดให้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้-

๓.๑ วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือน ให้ส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรตามหลักเกณฑ์ฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๓.๒ การนับอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ตามที่ปฏิบัติงานจริงเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

๔. สำหรับโรงพยาบาลกระบี่ ให้คำนวณวงเงินงบประมาณและบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของอัตราเงินเดือนที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์ฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๕. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์ฯ แจ้งผล ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๖. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ฯ แจ้งผล ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการและขอความร่วมมือให้จัดส่งภายในเวลาที่กำหนด ด้วยความรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ก่อนส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ หากมีข้อขัดข้องหรือสงสัย โปรดติดต่อกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมบุรณ์ บุญกิตติชัยพันธ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๗๕๖๑ ๑๐๑๒-๓ ต่อ ๒๓๑

โทรสาร ๑ ๗๕๖๑ ๒๙๗๑

รองผู้ว่า.....

ทนาย.....

รอง นพ.สจ.



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่
เรื่อง กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศจังหวัดกระบี่ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ พร้อมทั้งหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามกฎก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๑๒๙ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๒๑๐๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙ และหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๐๓๔ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ จึงกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เพื่อถือปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง และโรงพยาบาลกระบี่ถือปฏิบัติ ดังนี้.-

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ.- ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานมีคะแนนร้อยละ ๗๐ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีคะแนนร้อยละ ๓๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน กำหนดให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเป็นสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น

๑.๒ รายละเอียดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีดังนี้.-

๑.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ.-

- โรงพยาบาลกระบี่ กำหนดตัวชี้วัดจากคำรับรองการปฏิบัติราชการโรงพยาบาล
กระบี่ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระบี่ และ
ภารกิจสำคัญ
.../๒ สำนักงาน

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน กำหนดตัวชี้วัดจาก ตัวชี้วัดตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน

- รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่.- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม ป้องกัน) นวก.สาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญ การพิเศษ กำหนดตัวชี้วัดจาก ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและ ภารกิจสำคัญ

- กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กำหนดตัวชี้วัดจาก ตัวชี้วัดตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดกระบี่ กับกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ตัวชี้วัดที่กลุ่มงานรับผิดชอบ) และภารกิจสำคัญ

เกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือ แผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และการกำหนดตัวชี้วัดให้ใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด จากบนลงล่าง

๑.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะ ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนดได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึด มั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม วิธีการประเมินสมรรถนะและแบบที่ใช้ให้ เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๑.๓ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้.-

๑. ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน ๙๐ - ๑๐๐
๒. ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙
๓. ระดับดี	ช่วงคะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙
๔. ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙
๕. ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน ต่ำกว่า ๖๐

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตาม คำสั่งมอบอำนาจให้รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่.- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม ป้องกัน) นวก.สาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ, นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงาน ในสสจ.กระบี่, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระบี่ หัวหน้ากลุ่มงาน/งานใน โรงพยาบาลกระบี่ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, หัวหน้ากลุ่มงาน/งานในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือคำสั่งที่มีการแก้ไขปรับปรุงที่มีผลบังคับใช้ หลังจากคำสั่งนี้

กรณีสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ นายอำเภอเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมี นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบการประเมิน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้สาธารณสุข อำเภอมอบอำนาจให้หัวหน้างานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลทุกแห่ง เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๕ แบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ รวมทั้งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกหน่วยงานใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

๑.๖ ให้หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดเก็บแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๑.๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด สรุปขั้นตอนดำเนินการดังนี้-

๑.๗.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

๑.๗.๒ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๗.๓ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๗.๔ ระหว่างรอบการประเมินผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๑.๗.๕ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ และผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามคำสั่งมอบอำนาจประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญหรือคำสั่งที่มีการแก้ไขปรับปรุงที่มีผลบังคับใช้หลังจากคำสั่งนี้ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ “ดีเด่น” และ “ดีมาก” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗.๖ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการจังหวัดกระบี่ ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

ทั้งนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลกระบี่ ให้เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ก่อนเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ตามลำดับ

๑.๗.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๒. การเลื่อนเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนพิเศษ

๒.๑ การจัดกลุ่มเพื่อกำหนดวงเงิน

๒.๑.๑ โรงพยาบาลกระบี่ กำหนดวงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ตามที่ปฏิบัติงานจริงประจำปีงบประมาณนั้นๆ .../๔ ๒.๑.๒

๒.๑.๒ กลุ่มงานใน สสจ.กระบี่/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลชุมชน จำนวน
วงเงินร้อยละ ๒.๙๐ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ตามที่
ปฏิบัติงานจริงประจำปีงบประมาณนั้นๆ (ไม่รวมผู้ที่กำลังลาศึกษาต่อ)

- วงเงินร้อยละ ๐.๐๕ บริหารวงเงินโดยคณะกรรมการบริหาร คือ.- นายแพทย์
สาธารณสุขจังหวัด, รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่.- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม
ป้องกัน) นวค.สาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการพิเศษ ที่จะพิจารณาจัดสรรเพิ่มเติมในภาพรวมให้กับหน่วยงาน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มสสอ.,
กลุ่ม รพช. และกลุ่ม สสจ.กระบี่ โดยจะจัดสรรให้ร้อยละของฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่
๑ มีนาคม (ปฏิบัติงานจริง) ของหน่วยงาน จากคะแนนผลการประเมินตามตัวชี้วัดของหน่วยงาน
ซึ่งคณะกรรมการบริหารได้กำหนดไว้ หรือพิจารณาตัวบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก
หรือเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างหน่วยงานในแต่ละกลุ่ม โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานสนองตอบต่อ
นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การปฏิบัติงานสนับสนุนการขับเคลื่อน
นโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การจัดสรรวงเงินร้อยละ ๐.๐๕ เป็นลักษณะ
การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรณีพิเศษนอกเหนือการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ทั้งนี้เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน
ร้อยละ ๖

- สำหรับข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ คณะกรรมการบริหาร คือ.- นายแพทย์
สาธารณสุขจังหวัด, รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่.- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม
ป้องกัน) นวค.สาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารวงเงินของกลุ่มข้าราชการดังกล่าว โดยพิจารณาจากการ
ปฏิบัติงานสนองตอบต่อนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การปฏิบัติงาน
สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- วงเงินเลื่อนเงินเดือน จำนวนจากอัตราเงินเดือนตามระดับต่าง ๆ ดังนี้.-

- ก) ประเภทวิชาการ → ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
- ข) ประเภททั่วไป → ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

๒.๒ การพิจารณาผลคะแนนกับวงเงิน

๒.๒.๑ การเสนอรายชื่อให้เรียงรายชื่อทุกคน ตามลำดับคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติ
ราชการจากมากไปหาน้อยในรอบครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และรอบครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง
๓๐ กันยายน) โดยใช้แนวทางการประเมินตามข้อ ๑

ทั้งนี้ให้นำผลงานขององค์กร/หน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณาผลการ
ประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคลด้วย

๒.๒.๒ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคน เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.กำหนดสำหรับ
ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๒.๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ
ที่เท่ากันจะกระทำมิได้

๒.๒.๔ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานการคำนวณ

๒.๒.๕ การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนได้ร้อยละ ดังนี้.-

๑. ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน ๙๐ - ๑๐๐	ร้อยละ ๓.๕๐ ขึ้นไป
๒. ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๓.๐๐ - ๓.๔๙
๓. ระดับดี	ช่วงคะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๕๐-๒.๙๙
๔. ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๔๙ ลงมา
๕. ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ กรณีไม่เป็นไปตามร้อยละที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นรายๆ ไป

๒.๒.๖ ข้าราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มี ๒ ระดับ

- ผ่านการประเมิน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (ร้อยละตามข้อ ๒.๒.๕)
- ไม่ผ่านการประเมิน คะแนนต่ำกว่า ๖๐ (ไม่ได้เลื่อน)

๒.๒.๗ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็น
สิบบาท

๒.๒.๘ ผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งให้ข้าราชการทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคลในรอบครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)

สำหรับข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

๒.๒.๙ ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งให้ใช้ตามบัญชีแนบท้ายหลักเกณฑ์ฯ ฉบับนี้

๒.๓. ข้าราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ในแต่ละรอบการประเมิน ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐

๒.๓.๒ ในแต่ละรอบการประเมิน ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒.๓.๓ ในแต่ละรอบการประเมิน ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๒.๓.๔ ในแต่ละรอบการประเมิน ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๒.๓.๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๒.๓.๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติภารกิจในต่างประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๒.๓.๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตาม คู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๒.๓.๘ ในแต่ละรอบการประเมิน ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินดังนี้

- มาทำงานสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง หรือผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

- ลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม ๒.๓.๖ หรือ ๒.๓.๗ และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๒.๓.๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พุทธศักราชมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒.๓.๑๐ ข้าราชการซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้ว มาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

๒.๓.๑๑ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

๒.๓.๑๒ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

๒.๔. ผู้ที่มาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด

ตั้งแต่รอบการประเมินของปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) เป็นต้นไป ผู้ใดไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ไปปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๐๐๘.๑/๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

.../๗ ๒.๕ หลักเกณฑ์

๒.๕ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญทุก
ประเภทและทุกตำแหน่งในกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุข สุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งและโรงพยาบาลกระบี่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมบูรณ์ บุญกิตติชัยพันธ์)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)
รักษาราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่

สรุปการดำเนินการของหน่วยงาน

ข้าราชการ

ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหนังสือจังหวัดกระบี่ ที่ กบ ๐๐๓๒/ ลงวันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ ให้หน่วยงานส่งรายชื่อข้าราชการและอัตราเงินเดือนที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.กระบี่ ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนคำนวณเงินร้อยละ ๒.๙๕

ลูกจ้างประจำ

การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ขอให้หน่วยงานดำเนินการดังต่อไปนี้-

๑) ให้นำจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อคำนวณโควตา ๑ ชั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕

๒) หน่วยงานประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ของลูกจ้างประจำทุกราย เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามผลการประเมินฯ แล้วส่งแบบประเมินให้ฝ่ายบริหารทั่วไปของหน่วยงานเก็บไว้เป็นหลักฐาน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๓) หน่วยงานพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและให้เงินค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์ฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) พร้อมแจ้งผลการพิจารณาตามแบบฟอร์มการเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔) ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนี้-

๓.๑ บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น, ๐.๕ ชั้น และบัญชีรายชื่อผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ระบุสาเหตุ) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๓.๒ บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๔ (๑ ชั้น) และร้อยละ ๒ (๐.๕ ชั้น) และผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๓.๓ บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำ สำรอง ให้เรียงรายชื่อตามคะแนนผลการประเมินไว้ทุกคน

๔) หากหน่วยงานใดมีลูกจ้างประจำ ที่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง หากเห็นสมควรให้รอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน ให้หน่วยงานจัดทำบัญชีขอกันเงิน ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๕) ขอให้จัดส่งเอกสารในขั้นตอนต่าง ๆ ตามกำหนดเวลาที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กำหนดไว้เพื่อให้การออกคำสั่งและเบิกจ่ายเป็นไปอย่างรวดเร็ว

พนักงานราชการ

ให้ทุกหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ และประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้บันทึกคะแนนการประเมินและวันลา/มาสาย ของพนักงานราชการในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) พร้อมส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานกรณีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องพัฒนา
๑. ปรับเจตคติการทำงาน	- ให้ความรู้ความเข้าใจในเจตคติการทำงาน แนวนโยบายของหน่วยงาน ด้านการบริหารงานบุคคล	- ใช้เวลา ๓ ชั่วโมง ดำเนินการ หลังจากทราบผลการประเมินภายใน ๑๕ วัน
๒. ความรู้ความเข้าใจในวิธีการทำงาน เป็นทีม	- ศึกษาจากเอกสาร สื่อมีเดีย	- ในรอบการทำงานรอบต่อไป
๓. การกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติ ราชการ	- อธิบายการกำหนดตัวชี้วัดตามแนว ทางการปฏิบัติราชการ	- ภายใน ๑๕ วันหลังจากทราบผลการ ประเมินภายใน ๑๕ วัน
๔. ทบทวนบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน / ปัญหา อุปสรรค	- การทบทวนบทบาทการทำงานใน หน้าที่รับผิดชอบโดยหัวหน้ากลุ่มงาน ในฐานะบังคับบัญชา	- ในรอบการทำงานรอบต่อไป
๕. การควบคุมกำกับโดยหัวหน้ากลุ่ม งาน/ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น	- ติดตามกำกับโดยหัวหน้ากลุ่มงานใน ฐานะบังคับบัญชา	- ในรอบการทำงานรอบต่อไป



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑

๑ ตุลาคม

ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒

๑ เมษายน ๒๕๖๒

ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

ประเภทตำแหน่ง _____

ระดับตำแหน่ง _____

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน โดยใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านสมรรถนะ และ
น้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบ
สรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านสมรรถนะให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน และแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และให้
ความเห็น

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก(ข)	รวมคะแนน (กxข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐%	
	รวม	๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

-ดีเด่น
-ดีมาก
-ดี
-พอใช้
-ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล(Individual Performance Improvement Plan: IPIP)

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน: <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว		ลงชื่อ :..... ตำแหน่ง: วันที่:
ผู้ประเมิน: <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน		ลงชื่อ :..... ตำแหน่ง: วันที่:

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

ลงชื่อ :

มีความเห็นต่าง

ตำแหน่ง:

ดังนี้.....

วันที่:

.....

.....

.....

.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

ลงชื่อ :

มีความเห็นต่าง

ตำแหน่ง:

ดังนี้.....

วันที่:

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๖: ผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ผู้ให้ข้อมูลและความเห็น:

มีความเห็นดังนี้.....

ลงชื่อ :

.....

ตำแหน่ง:

.....

วันที่:

.....

.....

.....

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ เมษายน รอบที่ ๒ ๑ ตุลาคม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
๖.								
๗.								
๘.								
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)						รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =
								(ค x ๒๐) =

หมายเหตุ

ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง

๒ หมายถึง พอใช้

๓ หมายถึง ดี

- ๔ หมายถึง ตีมาก
๕ หมายถึง ตีเด่น

แบบประเมินสมรรถนะ

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

รองการประเมิน
ลงนาม _____

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ลงนาม _____

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก) *	น้ำหนัก(ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข) ๕	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และใบการตีพิมพ์ ไม่พอ ให้บันทึกลงใน เอกสารหน้าหลัง
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๒๐		
๒. บริการที่ดี			๒๐		
๓. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๒๐		
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม			๒๐		
๕. การทำงานเป็นทีม			๒๐		
		รวม	๑๐๐%	๑๐๐	

หมายเหตุ คะแนน (ก) *

- ๑ = ไม่สังเกตเห็น (Non Observe) : ไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมตามระดับในพจนานุกรมสมรรถนะได้
- ๒ = กำลังพัฒนา (Developing) : สามารถทำตามสมรรถนะตามกำหนดได้บ้าง ไม่ดีบ้าง ต้องได้รับการพัฒนาอีกมากโดยผู้เกี่ยวข้องระยะหนึ่ง
- ๓ = อยู่ในระดับที่ชำนาญได้ (Proficient) : สามารถทำได้ถึงสมรรถนะที่คาดหวัง ต้องปรับปรุงบ้าง
- ๔ = อยู่ในระดับที่เชี่ยวชาญได้ (Very Proficient) : สามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นที่ต้องปรับปรุง
- ๕ = เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (Role Model) : ทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถอ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น



ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒

แนวทางการประเมินสมรรถนะ

- ให้นำคะแนนมาจากแบบประเมินสมรรถนะอื่น ๆ มาสรุปไว้ในแบบสรุปนี้
 - ระบุ.....
 - ใช้แบบสรุปฯ นี้ในการประเมินสมรรถนะ โดยตั้งมาตรฐานวัดสมรรถนะ ดังนี้
- คะแนน **นิยาม**
- ๑ ไม่สังเกตเห็น (Non Observe)
 - ๒ กำลังพัฒนา (Developing)
 - ๓ อยู่ในระดับที่ชำนาญได้ (Proficient)
 - ๔ อยู่ในระดับที่ชำนาญได้ (Very Proficient)
 - ๕ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (Role Model)