

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ กบ ๐๑๓๓.๑/๑๙๑๑

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่
ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ประเมินการปฏิบัติราชการรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบที่ ๒

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมตำบลบ้านไสไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.สำเนาประกาศ สสจ.กระบี่ เรื่องกำหนดแนวทางการประเมินฯ จำนวน ๑ ชุด
๒.แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ จังหวัดกระบี่ได้แจ้งให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ รอบการประเมิน ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ และสรุปผลให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ นั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ จึงขอแจ้งให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไสไทย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดและส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานถึงสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ภายใน ๔ กันยายน ๒๕๖๘ โดยสามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยได้ตาม QR Code ท้ายหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในสิ่งที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางธนกรณ์ ชนะไพริน)

นักสาธารณสุขชำนาญการ

รักษาราชการแทน สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่



กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป

โทร. ๐-๗๕๖๒-๑๑๐๙

โทรสาร ๐-๗๕๖๒-๑๑๐๙

ที่ว่าการอำเภอเมืองกระบี่

เลขที่ ๑๐๓๗

วันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๘

เวลา **ความที่สุด**

ที่ กบ ๐๐๓๗/๑ ๒๕๖๘



๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

เลขที่รับ ๑๕๒๖

วันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๘

ศาลากลางจังหวัดกระบี่

๘/๑๐ ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘)

เรียน **ทุกหน่วยงาน**

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนฯ จำนวน ๑ ชุด
- ๒) แบบฟอร์มสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
- ๓) แบบฟอร์มคะแนนการประเมินผลรายบุคคลและเสนอขอเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ฉบับ
- ๔) บัญชีผู้ที่มาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยบัดนี้ ถึงกำหนดเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ รอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘) จึงขอให้ทุกหน่วยงาน ดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้รับการประเมินจัดทำแบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ตามแบบฟอร์มสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เสนอผู้มีหน้าที่ประเมินพิจารณา และตกลงร่วมกันตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว จะต้องให้คะแนนในแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘) โดยเรียงบัญชีรายชื่อข้าราชการตามคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการและลำดับความสำคัญไว้ทุกคน โดยให้นำผลงานของหน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลด้วย

๒. ส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ) ของรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด, หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ที่นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ) ของสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากนายอำเภอด้วย

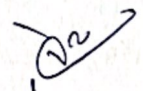
ทั้งนี้ แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สังกัดโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง ให้หน่วยงานรวบรวมเก็บรักษาไว้เป็นหลักฐาน


๓. สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกระดับ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ เรียงตามคะแนนและลำดับความสำคัญ ตามแบบฟอร์มคะแนนการประเมินผลรายบุคคลและเสนอขอเลื่อนเงินเดือน

๔. วงเงินงบประมาณ...


เรียน นายอำเภอเมืองกระบี่

- เพื่อไปรจทราบ
- สืบข้อเท็จจริง แล้วจึงนำ: ไปมอบหมายผู้ไปทำ
การขอ และเลื่อนเงิน เดือน ของ ข้าราชการ
(ในสังกัด) ที่ส่งไป (วันที่ ๑ พ.ค. ๖๕)
โดย ส่งแบบฉบับ ทราบ: เป็น คี, ส.ค.๑.
ทราบดี ภายใน ๑๕ วัน. ๖๕
- หน่วยงานส่งเอกสาร แจ้ง: ทราบ: ทราบ
วันที่ ๓. ทราบ: เช่น: เป็น: ผล: ท
ผู้ไปทำ: ทราบ: ๓๐/๖

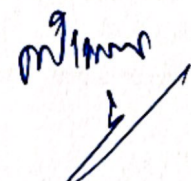

(น.ส. สุรพร งาม/๖๕๑)


(นางธนกรณ์ ชนะโพธิ์)
นักสาธารณสุขชำนาญการ

รักษาราชการแทน สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่


(นายศักดิ์ดา สี่แดง)

ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง


(นายปรีชา สอิ่งทอง)
นายอำเภอเมืองกระบี่

๔. วงเงินงบประมาณ ให้นำอัตราเงินเดือนข้าราชการผู้ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ การบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือน ให้หน่วยงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘) ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ทั้งนี้ ขอให้หน่วยงานพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับดีเด่น ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘

๕. ส่งแบบฟอร์มคะแนนผลรายบุคคลและเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และผลการประเมินของพนักงานราชการ พร้อมทั้งบัญชีผู้ที่มาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ขอความร่วมมือให้จัดส่งภายในเวลาที่กำหนด ด้วยความรอบคอบและตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร หากมีข้อขัดข้องหรือสงสัย โปรดติดต่อกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมบุรณ์ บุญกิตติชัยพันธ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่
ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๗๕๖๑ ๑๐๑๒ ต่อ ๒๐๑
โทรสาร ๑ ๗๕๖๑ ๒๔๗๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑-๔



ข้าราชการ



พนักงานราชการ



ลูกจ้างประจำ

แผนการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ และ

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ลำดับที่	รายการ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
๑	รับหนังสือสั่งการจาก สป. ดำเนินการตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารวงเงิน การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	๓๐ ก.ค.๖๘	- กลุ่มงานบค.	✓
๒	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนการดำเนินงาน พร้อมแนวทางและวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของสป.และจังหวัดเสนอต่อผู้บริหาร	๓๑ ก.ค.๖๘	- กลุ่มงานบค.	✓
๓	แจ้งเวียนแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบทั่วกัน คือ- องค์ประกอบการประเมิน สัดส่วนน้ำหนักขององค์ประกอบการประเมิน ระดับผลการประเมิน แบบฟอร์มการประเมินและแนวทางการให้คะแนน (ประกอบด้วยประกาศจังหวัดกระบี่และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)	๕ ส.ค.๖๘	- กลุ่มงานบค.	
๔	จัดประชุมผู้มีหน้าที่ประเมิน เพื่อรับทราบหลักเกณฑ์ฯ บทบาทหน้าที่ และวิธีการประเมิน	๖-๑๕ ส.ค.๖๘	- รพช./สสอ./กง.ในสสจ.	
๕	นำทำตัวชี้วัดและคำเป้าหมายรายบุคคล ที่ผู้ประเมินตกลงตัวชี้วัดกับผู้รับการประเมินไว้ จัดทำแบบสรุปผลการประเมินฯ	๑๖-๒๐ ส.ค.๖๘	- รพช./สสอ./กง.ในสสจ.	
๖	ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมกรอกรายละเอียดในแบบสรุป การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับการประเมิน และแผนพัฒนาบุคลากร	๒๑-๒๕ ส.ค.๖๘	- ผู้ประเมินรพช./สสอ./ กง.ในสสจ.	
๗	รพช./สสอ./กลุ่มงานในสสจ.กระบี่ ส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้กลุ่มงาน บค. สสจ.กระบี่/กง.บริหารของหน่วยงาน	๒๖-๒๘ ส.ค.๖๘	- รพช./สสอ./กง.ในสสจ.	
๘	สรุปผลการประเมินเสนอ นพ.สสจ.กระบี่ และคณะกรรมการกลั่นกรองของ สสจ.กระบี่	๒๙ ส.ค.๖๘	- กลุ่มงานบค.	
๙	ประกาศรายชื่อผู้มีผลงาน "ดีเด่น" และ "ดีมาก"	๓๐ ส.ค.๖๘	- รพช./สสอ./กลุ่มงานบค.	
๑๐	ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน จุดเด่น จุดด้อย เพื่อวางแผนพัฒนา และให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบผลการประเมิน	๓๑ ส.ค.๖๘ เป็นต้นไป	- ผู้ประเมินรพช./สสอ./ กง.ในสสจ.	
การเลื่อนเงินเดือน				
๑๒	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล เตรียมฐานข้อมูล จัดทำคำสั่งที่มีผลต่อการบริหารวงเงิน ให้แล้วเสร็จ พร้อมส่งให้ สป. (ย้าย เลื่อนระดับ ปรับวุฒิ ลาออก)	๓๑ ก.ค.๖๘	- กลุ่มงานบค.	
๑๓	ประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนฯ และแจ้งวงเงินที่จัดสรรให้ รพช./สสอ./ กลุ่มงานใน สสจ.กระบี่ (ตามหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินของ สสจ.กระบี่)	๕ ส.ค.๖๘	- กลุ่มงานบค.	
๑๔	จัดประชุมคณะกรรมการฯ ควบคุม กำกับ ติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่กำหนด	๖-๑๕ ส.ค.๖๘	- กลุ่มงานบค./รพช./สสอ.	
๑๕	คำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒.๙๕ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ แจ้งสป.ทราบ เพื่อยืนยันยอดวงเงินและจัดสรรให้หน่วยงานในสังกัด (ตามหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินของสสจ.กระบี่)	๑ ก.ย.๖๘	- กลุ่มงาน บค./ยุทธฯ/ รพช./สสอ.	ส่งผลการ ประเมิน หน่วยงาน
๑๖	รพช./สสอ./กลุ่มงานในสสจ.กระบี่ พิจารณาผลคะแนนการปฏิบัติราชการกับวงเงินเลื่อนเงินเดือน ที่ได้รับจัดสรรและ ส่งผลการเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่ม บค. สสจ.กระบี่	๑-๑๐ ก.ย.๖๘	- รพช./สสอ./กง.ในสสจ.	ส่งผลการ เลื่อน เงินเดือน
๑๗	นพ.สสจ.กระบี่และคณะกรรมการบริหารพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนของ รพช./สสอ./ กลุ่มงานใน สสจ.กระบี่ พร้อมบริหารวงเงินกองกลางและเศษทศนิยมจากหน่วยงานในสังกัดเสร็จสิ้น	๑๑-๒๐ ก.ย.๖๘	- คณะกรรมการ/ผู้บริหาร/ กลุ่มงาน บค.	
๑๘	กลุ่มบค. สสจ.กระบี่ ตรวจสอบและจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนพร้อมรายละเอียด ประกอบการพิจารณาเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดลงนาม	๒๑-๒๙ ก.ย.๖๘	- กลุ่มงานบค.	
๑๙	แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล/ส่งคำสั่งให้สป./งานการเงินเพื่อทำการเบิกจ่ายเงินเดือนและผู้เกี่ยวข้อง	๓๐ ก.ย.๖๘	- กลุ่มงานบค./กลุ่มงาน/ รพช./สสอ.	
๒๐	บันทึกในทะเบียนประวัติรายบุคคลในระบบ HROPS/ก.พ.๗/จ.๑๘	๑ ต.ค.เป็นต้นไป	- กลุ่มงานบค.	

๑. ระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือน กันยายน - มีนาคม เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน

๒. ระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือน มีนาคม - กันยายน เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

หมายเหตุ ทั้งนี้ อาจปรับแผนการดำเนินงานตามความเหมาะสมได้

สรุปการดำเนินการของหน่วยงาน

ข้าราชการ

ให้ส่วนราชการดำเนินการตามหนังสือจังหวัดกระบี่ ที่ กบ ๐๐๓๓/ว ๔๒๖๓ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ ทั้งนี้ให้หน่วยงานส่งรายชื่อข้าราชการและอัตราเงินเดือนที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.กระบี่ ภายในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง จำนวนผู้ปฏิบัติงานจริงและอัตราเงินเดือน ก่อนคำนวณวงเงินร้อยละ ๒.๙๕

๑. จัดสรรวงเงินให้ รพช./สสอ. ร้อยละ ๒.๙๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ (กึ่งกลางร้อยละ ๐.๐๒ + ลาศึกษาต่อ)

๒. ประเมิน ๕ ระดับ

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน	๙๐ - ๑๐๐
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน	๘๐ - ๘๙.๙๙
ระดับดี	ช่วงคะแนน	๗๐ - ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน	๖๐ - ๖๙.๙๙
ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน	ต่ำกว่า ๖๐

๓. รพช./สสอ./กลุ่มงาน ประเมินได้สูงสุดแค่ระดับดีเด่น คะแนน ๙๕.๙๙ ร้อยละ ๔.๐๐ ลงมา เท่านั้น

๔. รพช./สสอ./กลุ่มงาน ประเมินระดับดีเด่นได้ไม่เกินร้อยละ ๗๐ ของจำนวนคน ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๘

๕. สำหรับร้อยละการเลื่อนเงินเดือน และช่วงคะแนน ให้หน่วยงานพิจารณาตามหลักเกณฑ์ฯ จุฬศนิยม ๒ ตำแหน่ง โดยทศนิยมตำแหน่งที่ ๒ ให้มีค่าเท่ากับศูนย์ เช่น ร้อยละ ๔.๕๐ ร้อยละ ๔.๐๐ ทั้งนี้ ร้อยละที่ได้เลื่อนเงินเดือนกับคะแนนผลการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามวงเงินที่ได้รับจัดสรรของหน่วยงาน และคะแนนผลการประเมินตามระดับ ดังนี้

๑. ระดับดีเด่น ช่วงคะแนน ๙๐-๑๐๐

ช่วงคะแนน ๙๖-๑๐๐ ร้อยละ.....๔.๑๐ ขึ้นไป (คณะกรรมการระดับจังหวัดพิจารณา)

ช่วงคะแนน ๙๕-๙๕.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๙๕ ร้อยละ.....๔.๐๐

ช่วงคะแนน ๙๔-๙๔.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๙๔ ร้อยละ.....๓.๙๐

ช่วงคะแนน ๙๓-๙๓.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๙๓ ร้อยละ.....๓.๘๐

ช่วงคะแนน ๙๒-๙๒.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๙๒ ร้อยละ.....๓.๗๐

ช่วงคะแนน ๙๑-๙๑.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๙๑ ร้อยละ.....๓.๖๐

ช่วงคะแนน ๙๐-๙๐.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๙๐ ร้อยละ.....๓.๕๐

๒. ระดับดีมาก ช่วงคะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙

ช่วงคะแนน ๘๙-๘๙.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๙ ร้อยละ.....๓.๔๐

ช่วงคะแนน ๘๘-๘๘.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๘ ร้อยละ.....๓.๓๐

ช่วงคะแนน ๘๗-๘๗.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๗ ร้อยละ.....๓.๒๐

ช่วงคะแนน ๘๖-๘๖.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๖ ร้อยละ.....๓.๑๐

ช่วงคะแนน ๘๕-๘๕.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๕ ร้อยละ.....๓.๐๐

ช่วงคะแนน ๘๔-๘๔.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๔ ร้อยละ.....๒.๙๐

ช่วงคะแนน ๘๓-๘๓.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๓ ร้อยละ.....๒.๘๐

ช่วงคะแนน ๘๒-๘๒.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๒ ร้อยละ.....๒.๗๐

ช่วงคะแนน ๘๑-๘๑.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๑ ร้อยละ.....๒.๖๐

ช่วงคะแนน ๘๐-๘๐.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๘๐ ร้อยละ.....๒.๕๐

๓. ระดับดี ช่วงคะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙

ช่วงคะแนน ๗๙-๗๙.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๙	ร้อยละ.....๒.๔๐
ช่วงคะแนน ๗๘-๗๘.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๘	ร้อยละ.....๒.๓๐
ช่วงคะแนน ๗๗-๗๗.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๗	ร้อยละ.....๒.๒๐
ช่วงคะแนน ๗๖-๗๖.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๖	ร้อยละ.....๒.๑๐
ช่วงคะแนน ๗๕-๗๕.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๕	ร้อยละ.....๒.๐๐
ช่วงคะแนน ๗๔-๗๔.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๔	ร้อยละ.....๑.๙๐
ช่วงคะแนน ๗๓-๗๓.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๓	ร้อยละ.....๑.๘๐
ช่วงคะแนน ๗๒-๗๒.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๒	ร้อยละ.....๑.๗๐
ช่วงคะแนน ๗๑-๗๑.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๑	ร้อยละ.....๑.๖๐
ช่วงคะแนน ๗๐-๗๐.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๗๐	ร้อยละ.....๑.๕๐

๔. ระดับพอใช้ ช่วงคะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙

ช่วงคะแนน ๖๙-๖๙.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๙	ร้อยละ.....๑.๔๐
ช่วงคะแนน ๖๘-๖๘.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๘	ร้อยละ.....๑.๓๐
ช่วงคะแนน ๖๗-๖๗.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๗	ร้อยละ.....๑.๒๐
ช่วงคะแนน ๖๖-๖๖.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๖	ร้อยละ.....๑.๑๐
ช่วงคะแนน ๖๕-๖๕.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๕	ร้อยละ.....๑.๐๐
ช่วงคะแนน ๖๔-๖๔.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๔	ร้อยละ.....๐.๙๐
ช่วงคะแนน ๖๓-๖๓.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๓	ร้อยละ.....๐.๘๐
ช่วงคะแนน ๖๒-๖๒.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๒	ร้อยละ.....๐.๗๐
ช่วงคะแนน ๖๑-๖๑.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๑	ร้อยละ.....๐.๖๐
ช่วงคะแนน ๖๐-๖๐.๙๙ ใช้ค่าคะแนน ๖๐	ร้อยละ.....๐.๕๐

๕. ระดับต้องปรับปรุง ช่วงคะแนน ต่ำกว่า ๖๐ ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

๖. ส่งผลการประเมินและการเลื่อนเงินเดือนฯ ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘

ลูกจ้างประจำ

การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ขอให้หน่วยงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) ให้นำจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ เพื่อคำนวณโควตา ๒ ชั้นทั้งปี ไม่เกินร้อยละ ๑๕

๒) หน่วยงานประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ของลูกจ้างประจำทุกราย เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตามผลการประเมินฯ แล้วส่งแบบประเมินให้ฝ่ายบริหารทั่วไปของหน่วยงานเก็บไว้เป็นหลักฐาน

๓) หน่วยงานพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและให้เงินค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ตามหลักเกณฑ์ฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) พร้อมแจ้งผลการพิจารณาตามแบบฟอร์มการเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘ ดังนี้

๓.๑ บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑.๕ ชั้น, ๑ ชั้น, ๐.๕ ชั้น และบัญชีรายชื่อผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ระบุสาเหตุ)

๓.๒ บัญชีรายชื่อ...

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

๓.๓ บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำสำรองให้เรียงรายชื่อตามคะแนนผลการประเมินไว้ทุกคน

๔) หากหน่วยงานใดมีลูกจ้างประจำ ที่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือ ถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง หากเห็นสมควรให้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ก่อน ให้หน่วยงานจัดทำ บัญชีขอคืนเงิน ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘

๕) ขอให้จัดส่งเอกสารในขั้นตอนต่างๆ ตามกำหนดเวลาที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กำหนดไว้ เพื่อให้การออกคำสั่งและเบิกจ่ายเป็นไปอย่างรวดเร็ว

พนักงานราชการ

ให้ทุกหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ และ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘ โดยให้บันทึกคะแนนการ ประเมินและวันลา/มาสาย ของพนักงานราชการในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) พร้อมส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๘

.....



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่
เรื่อง กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

อาศัยอำนาจตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศจังหวัดกระบี่ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดกระบี่ พร้อมทั้งหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามกฎก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๔ หนังสือสำนักงาน ก.ท. คำวนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๑๒๔ 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 ๒๕๕๔ จึงกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เพื่อถือปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน-๓๐ กันยายน) เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการของกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง และโรงพยาบาลกระบี่ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานมีคะแนนร้อยละ ๗๐ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีคะแนนร้อยละ ๓๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน กำหนดให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเป็นสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น

๑.๒ รายละเอียดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีดังนี้

๑.๒.๑ การประเมินผล...

๑.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ

- โรงพยาบาลกระบี่ กำหนดตัวชี้วัดจากคำรับรองการปฏิบัติราชการโรงพยาบาลกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระบี่และภารกิจสำคัญ

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน กำหนดตัวชี้วัดจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน

- รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่ นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง, นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง, ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กำหนดตัวชี้วัดจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและภารกิจสำคัญ

- กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กำหนดตัวชี้วัดจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ตัวชี้วัดที่กลุ่มงานรับผิดชอบ) และภารกิจสำคัญ

เกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และการกำหนดตัวชี้วัดให้ใช้วิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่าง

๑.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะให้ประเมินจากสมรรถนะ ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนดได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม วิธีการประเมินสมรรถนะและแบบที่ใช้ให้เป็นไปตามที่ 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 ให้เป็นไปตามคำสั่งมอบอำนาจให้รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่ นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง, นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง, ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ, หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระบี่, หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานในโรงพยาบาลกระบี่ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือคำสั่งที่มีการแก้ไขปรับปรุงที่มีผลบังคับใช้หลังจากคำสั่งนี้

กรณีสาธารณสุขอำเภอ...

กรณีสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ นายอำเภอเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมี นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบการประเมิน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้สาธารณสุขอำเภอมอบอำนาจให้หัวหน้างานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชา

๑.๕ แบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกหน่วยงานใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

๑.๖ ให้หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลใจ และค่าตอบแทน เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดเก็บแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๑.๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด สรุปขั้นตอนดำเนินการดังนี้

๑.๗.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

๑.๗.๒ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๗.๓ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๗.๔ ระหว่างรอบการประเมินผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข ทิศทาง เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน เพื่อหาความเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๑.๗.๕ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ และผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชาตามคำสั่งมอบอำนาจประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือคำสั่งที่มีการแก้ไขปรับปรุงที่มีผลบังคับใช้หลังจากคำสั่งนี้ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ "ดีเด่น" และ "ดีมาก" ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗.๖ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการจังหวัดกระบี่ ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

ทั้งนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลกระบี่ ให้เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ก่อนเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและ ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ตามลำดับ

๑.๗.๗ ให้ผู้ประเมิน...

๑.๗.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๕ แจงผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๒. การเลื่อนเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนพิเศษ

๒.๑ การจัดกลุ่มเพื่อคำนวณวงเงิน

๒.๑.๑ โรงพยาบาลกระบี่ จำนวนวงเงินร้อยละตามที่ได้รับจัดสรรจากผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ตามที่ปฏิบัติงานจริงประจำปีงบประมาณนั้นๆ

๒.๑.๒ กลุ่มงานใน สสจ.กระบี่/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลชุมชน จำนวนวงเงินร้อยละ ๒.๙๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ตามที่ปฏิบัติงานจริงประจำปีงบประมาณนั้นๆ (ไม่รวมผู้ที่กำลังลาศึกษาต่อ)

- วงเงินร้อยละ ๐.๐๒ บริหารวงเงินโดยคณะกรรมการบริหาร คือ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด, รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) นว.สาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ที่จะพิจารณาจัดสรรเพิ่มเติมในภาพรวมให้กับหน่วยงาน โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มสสอ. กลุ่มรพช. และกลุ่มสสจ.กระบี่ โดยจะจัดสรรให้ร้อยละของฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม (ปฏิบัติงานจริง) ของหน่วยงาน จากคะแนนผลการประเมินตามตัวชี้วัดของหน่วยงานซึ่งคณะกรรมการบริหารได้กำหนดไว้ หรือพิจารณาตัวบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก หรือเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างหน่วยงานในแต่ละกลุ่ม โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานสนองตอบนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การปฏิบัติงานสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การจัดสรรวงเงินร้อยละ ๐.๐๒ เป็นลักษณะการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการกรณีพิเศษนอกเหนือจากการเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติ ทั้งนี้เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินร้อยละ ๖

- สำหรับข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติไม่ครบตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน คณะกรรมการบริหาร คือ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด, รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) นว.สาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ เป็นผู้มีส่วนในการบริหารวงเงินของกลุ่มข้าราชการดังกล่าว โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานสนองตอบนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การปฏิบัติงานสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับงานสาธารณสุขจังหวัด

- วงเงินเลื่อนเงินเดือน คำนวณจากอัตราเงินเดือนตามระดับต่าง ๆ ดังนี้

ก) ประเภทวิชาการ → ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการและระดับปฏิบัติการ

ข) ประเภททั่วไป → ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

๒.๒ การพิจารณา...

๒.๒ การพิจารณาผลคะแนนกับวงเงิน

๒.๒.๑ การเสนอรายชื่อให้เรียงรายชื่อทุกคน ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน การปฏิบัติราชการจากมากไปหาน้อยในรอบครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และรอบครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) โดยใช้แนวทางการประเมินตามข้อ ๑

ทั้งนี้ให้นำผลงานขององค์กร/หน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณา ผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคลด้วย

๒.๒.๒ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคน เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ก.ท.กำหนด สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๒.๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตรา ร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

๒.๒.๔ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนให้เลื่อนได้ไม้อัตรานี้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานการคำนวณ

๒.๒.๕ การเลื่อนเงินเดือน เฉพาะกลุ่มงานใน สสจ.กระบี่, สสอ. รพช. ให้เลื่อนได้ร้อยละ ที่กำหนด ให้มีจุดทศนิยมเพียง ๒ ตำแหน่งโดยทศนิยมตำแหน่งที่ ๒ ให้มีค่าเท่ากับศูนย์ เช่น ร้อยละ ๔.๕๐ ร้อยละ ๔.๐๐ ทั้งนี้ ร้อยละที่ได้เลื่อนเงินเดือนกับคะแนนผลการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ความวงเงิน ที่ได้รับจัดสรรและคะแนนผลการประเมินตามระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน ๙๐ - ๑๐๐	ร้อยละตามบัญชีแนบท้ายประกาศ
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละตามบัญชีแนบท้ายประกาศ
ระดับดี	ช่วงคะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละตามบัญชีแนบท้ายประกาศ
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละตามบัญชีแนบท้ายประกาศ
ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ ขอให้หน่วยงานพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน คะแนนผลการประเมินในระดับดีเด่น ให้หน่วยงานประเมิน ช่วงคะแนน ๙๐ - ๙๙.๙๙ ช่วงคะแนน ๙๖ - ๑๐๐ คณะกรรมการฯ จะประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้มีผลงานดีเด่น มีรางวัลระดับประเทศ ระดับเขต ระดับจังหวัด 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 ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

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

สำหรับข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

๒.๒.๙ ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่งให้ใช้ตามบัญชีแนบท้ายหลักเกณฑ์ฯ ฉบับนี้

๒.๓ ข้าราชการจะได้...

๒.๓. ข้าราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ในแต่ละรอบการประเมิน ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐

๒.๓.๒ ในแต่ละรอบการประเมิน ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องไม่ถูกล้างโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๒.๓.๓ ในแต่ละรอบการประเมิน ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องไม่ถูกล้างทักราชการเกินกว่าสองเดือน

๒.๓.๔ ในแต่ละรอบการประเมิน ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

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

๒.๓.๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๒.๓.๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๒.๓.๘ ในแต่ละรอบการประเมิน ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินดังนี้

- มาทำงานสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง หรือผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

- ลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม ๒.๓.๖ หรือ ๒.๓.๗

และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๒.๓.๘ ในการพิจารณา...

๒.๓.๘ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา ทดกิจกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นประกอบพิจารณาด้วย

๒.๓.๑๐ ข้าราชการซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่าง กระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานในครั้งปี ที่แล้วมาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

๒.๓.๑๑ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้น จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

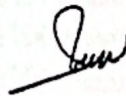
๒.๓.๑๒ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้น ถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน สั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

๒.๔. ผู้ที่มาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด

ตั้งแต่รอบการประเมินของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) เป็นต้นไป ผู้ใดไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ไป ปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงิน การเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือ ปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๐๐๐๔.๑/๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

๒.๕ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ทุกประเภทและทุกตำแหน่งในกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสมบูรณ์ บุญกิตติชัยพันธ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่