ด่วนที่สุด

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๘๘๒๔



ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบเนิน จบ ๒๒๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรียน นายอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/๔๒๗๙ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ
๒. แบบคะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ตัวชี้วัด
๓. แบบรายงานข้อมูลพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
๔. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสารหมายเลข ๑)
๕. แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (เอกสารหมายเลข ๒)
๖. แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (เอกสารหมายเลข ๓)
๗. แบบข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
๘. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ
๙. แบบสรุปวันลา
๑๐. หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑
๑๑. เกณฑ์คะแนนการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑
๑๒. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และกรอบระยะเวลาดำเนินการตามประกาศจังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๑ และขอให้ท่านจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๓ ตัวชี้วัด (มีตัวชี้วัดร่วม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในรอบที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

จังหวัดจันทบุรี ขอให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชา รอบการประเมินครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ดังนี้

๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากตัวชี้วัดจำนวน ๕ ตัว สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ยกเว้นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ยกเว้นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำตามหลักเกณฑ์ที่จังหวัดกำหนด

๓. จัดส่งข้อมูล.....

๓. จัดส่งข้อมูลโดยพิมพ์แบบรายงานข้อมูลตามแบบฟอร์ม Excel ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด ๑๔ ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี **ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑** ทาง e-mail : chrochan2017@gmail.com ดังนี้

๓.๑ แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๓.๒ แบบคะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ตัวชี้วัด (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓.๓ แบบรายงานข้อมูลพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๓.๔ แบบข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๗)

๓.๕ สรุปวันลา (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๙)

๔. จัดส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖) **ยกเว้น** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ และแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๘) ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี **ภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑**

๕. กรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดที่อยู่ในสังกัดให้จัดส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖) พร้อมเหตุผล **ภายในวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๑**

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ – ๑๒ ได้ที่เวปไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี www.chpho.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอให้ดำเนินการตามกำหนดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิรักษ์ พิศุทธ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕
โทรสาร ๐ ๓๙๓๑ ๑๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงมา

สังกัด..... ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2561)

(ได้จัดเรียงลำดับของระดับผลการประเมินไว้เรียบร้อยแล้ว)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ			ระดับผลการประเมิน					อัตราเงินเดือน ณ 1 ก.ย.61	ฐานคำนวณ	ผลการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน 1 ตุลาคม 2561				หมายเหตุ
				ผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%)	สมรรถนะ (30%)	รวม (100%)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง			ร้อยละที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินใช้เลื่อน (บาท)	เงินเดือนที่ได้รับ (บาท)	เงินตอบแทนพิเศษ (บาท)	
	*** ตัวอย่างการกรอกข้อมูล ***																	
๑	นาย ก	นวก.สาธารณสุข	ชำนาญการ	68.50	29.50	98.00	/					26,780	24,410	4.00	980	27,760		
๒	น.ส. ข	จพ.การเงินฯ	ชำนาญการ	68.00	29.00	97.00	/					43,520	36,470	3.50	1,280	44,800		
๓	นาย ค.	จพ.ธุรการ	ชำนาญงาน	67.50	28.00	95.50	/					41,620	31,610	3.20		41,620	1,011.52	
๔	นาง ง.	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	48/50	45/50	93.00			/			18,000	17,980			18,000		บรรจุไม่ครบ
																		4 เดือน
๕	นาย จ.	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ									19,520	17,980			19,520		ลาศึกษา
๗	น.ส. ข	จพ.สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน															
๗																		
๘																		
๙																		
๑๐																		
												อัตราเงินเดือนรวมทั้งสิ้น =	149,440	รวมเงินที่ใช้เลื่อนฯ =	2,260.00		1,011.52	

ยอดเงิน 2.90% 4,333.76

เงินที่ใช้เลื่อน 3,271.52

ยอดคงเหลือ 1,062.24

เกณฑ์คะแนนสำหรับใช้ในการประเมิน(ให้ใช้เกณฑ์ประเมินตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 13)

ขอรับรองว่าได้ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

แบบผลการประเมินสมรรถนะรายข้อ

หน่วยงาน.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับผลการประเมิน						
				มุ่งผลสัมฤทธิ์ ๑๐๐	บริการที่ดี ๑๐๐	สั่งสมความเชี่ยวชาญ ๑๐๐	ยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม ๑๐๐	การทำงานเป็นทีม ๑๐๐	รวม ๕๐๐	คิดเป็นร้อยละ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 2 (วันที่ 1 ตุลาคม 2561)

หน่วยงาน.....

ในโควตาของหน่วยงานตนเอง (เลื่อน 2 ขั้น /ค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ 6 ได้ไม่เกินร้อย 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำในสังกัด)

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นย้อนหลัง				ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ก.ย.61 (บาท)	ให้ได้รับอัตราค่าจ้าง (บาท)	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน (บาท)	หมายเหตุ
				1 ต.ต.59	1 เม.ย.60	1 ต.ต.60	1 เม.ย.61				
	(1) เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1.5 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 6										
1											
2											
	(2) เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 4										
3											
4											
	(3) เลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 2										
5											
๖											
							รวมทั้งสิ้น				บาท

ผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1.5 ขั้น หรือ 1 ขั้น/ ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 6 หรือ ร้อยละ 4 (สำรอง - กรณีจังหวัดจัดสรรโควต้าเพิ่มให้)

ลำดับที่	ชื่อ นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นย้อนหลัง				
				1 ต.ค.59	1 เม.ย.60	1 ต.ค.60	1 ต.ค.60	1 เม.ย.60
1								

ขอรับรองว่าได้ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

หัวหน้าส่วนราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔

เอกสารหมายเลข 1

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ☐ รอบที่ 2

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

ลงนาม.....

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

ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค=ก×ข)
	1	2	3	4	5			
รวม							(ข) = 100%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ) →								(ค×20)=

เอกสารหมายเลข 2

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ☐ รอบที่ 2

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

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

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = ก×ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสารหน้าหลัง
สมรรถนะหลัก					
1. การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	2		20		
2. บริการที่ดี	2		20		
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	2		20		
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	2		20		
5. การทำงานเป็นทีม	2		20		
สมรรถนะอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการกำหนด					
		รวม	(ข)=100%	(ค) =	
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ) →					

<u>แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ</u>

☐ได้นำตะแนนมาจากแบบประเมินสมรรถนะอื่น ๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้

ระบุที่มา.....

☐ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยตังมาตรวัดสมรรถนะซึงส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม

(ระบุรายละเอียดมาตรวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน)

หมายเหตุ ไนช่องนำหนัก (ข) หากส่วนราชการ ประสงค์จะประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยถ่วงน้ำหนัก ก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงนำหนักสมรรถนะได้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖

เอกสารหมายเลข 3

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ..... ถึง .....
☐ รอบที่ 2 ..... ถึง .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____

ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

ส่วนที่ 2 : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน(ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		70	
องค์ประกอบที่ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		30	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)			
รวม		100%	

ระดับผลการประเมิน

☐ ดีเด่น ☐ ดีมาก ☐ ดี ☐ พอใช้ ☐ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ 4 : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

☐ ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ลงชื่อ : .....พยาน
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ : .....
ตำแหน่ง : .....
วันที่ : .....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 **ข้อมูลของผู้รับการประเมิน** เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 **สรุปผลการประเมิน** ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ 2 นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ 3 **แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล** ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4 **การรับทราบผลการประเมิน** ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 5 **ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป** ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ 2 (9) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๗

ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ณ 1 ตุลาคม 2561

หน่วยงาน.....

ลำดับ	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง	ผลงาน ร้อยละ		คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ		รวม (70+30)	การเสนอขอเลื่อนขั้น (√)				หมายเหตุ
			100	70	100	30	100	1.5	1	0.5	ไม่เลื่อน	

: ผลการเมินรวม 95.01 - 100 ดีเด่น 1 เลื่อน 1.5 ขั้น

: ผลการเมินรวม 90 - 95 ดีเด่น 2 เลื่อน 1 ขั้น

: ผลการเมินรวม 60 - 89 เป็นที่ยอมรับได้ เลื่อน 0.5 ขั้น

: ผลการเมินรวมต่ำกว่า 60 ต้องปรับปรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. .....-31 มี.ค. .....) ☐ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. .....-30 ก.ย.....)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....

ค่าจ้าง.....สังกัด.....

หน้าที่ความรับผิดชอบปัจจุบัน

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

ตอนที่ 1 การประเมิน

1.1 การประเมิน

1) ให้คะแนนประเมินทั้งผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

2) หากประสงค์จะประเมินเรื่องใดเพิ่มขึ้น ให้ระบุเรื่องที่จะประเมินในองค์ประกอบอื่น ๆ

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมิน	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	<u>ผลงาน (คะแนนเต็ม 100)</u> 1.1 ปริมาณผลงาน (พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน)			
	1.2 คุณภาพของงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ)			
	1.3 ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงาน หรือภารกิจนั้น ๆ)			
	1.4 ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน หรือโครงการ)			
	1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลผลิต หรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน)			
	1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ 1)..... 2).....			
	รวมคะแนนด้านผลงาน			

หัวข้อ	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนประเมิน	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2	<u>คุณลักษณะการปฏิบัติงาน (คะแนนเต็ม 100)</u> 2.1 ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากความรอบรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค)			
	2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ (พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน)			
	2.3 ความรับผิดชอบ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)			
	2.4 ความร่วมมือ (พิจารณาจากความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม อันเป็นผลทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี)			
	2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (พิจารณาจากการตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน)			
	2.6 การวางแผน (พิจารณาจากความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)			
	2.7 ความคิดริเริ่ม (พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่ม ปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิมรวมทั้งมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ มาใช้ประโยชน์ต่อองค์กร)			
	2.8 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี) 1)..... ..... 2)...			
	รวมคะแนนด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน			

1.2 สรุปผลการประเมิน

สรุปผลการประเมินครั้งที่ 1				สรุปผลการประเมินครั้งที่ 2			
องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนรวมที่ได้รับ (1)	สัดส่วนคะแนน % (2)	รวมคะแนน (1) X (2)	องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนรวมที่ได้รับ (1)	สัดส่วนคะแนน % (2)	รวมคะแนน (1) X (2)
ผลงาน				ผลงาน			
คุณลักษณะการปฏิบัติงาน				คุณลักษณะการปฏิบัติงาน			
รวม					รวม		
ระดับผลการประเมินครั้งที่ 1 ☐ ดีเด่น 90 – 100% ☐ เป็นที่ยอมรับได้ 60 – 89% ☐ ต้องปรับปรุง 0 – 59%				ระดับผลการประเมินครั้งที่ 2 ☐ ดีเด่น 90 – 100% ☐ เป็นที่ยอมรับได้ 60 – 89% ☐ ต้องปรับปรุง 0 – 59%			

ตอนที่ 2 ความเห็นของผู้ประเมินชั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง และอื่น ๆ

2.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรม และการแก้ไขการปฏิบัติงาน (ระบุความถนัด จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. – 31 มี.ค. ของปีถัดไป)	ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย.)

2.2 ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น (ผลประเมิน 90-100%) ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น (ผลประเมิน 60-89%) ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ผลการประเมินต่ำกว่า 60%) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น และกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน) .... ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น (ผลประเมิน 90-100%) ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5ขั้น (ผลประเมิน 60-89%) ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ผลการประเมินต่ำกว่า 60%) ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น และกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน) .... ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1.5 ขั้น ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 ข้อ 12 วรรคสาม เหตุผล (ระบุว่าผลการประเมินดีเด่น เข้าเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น ในครั้งแรก แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตา และผลประเมินดีเด่นอีกในครั้งที่ 2 และโควตาให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้อย่างไร .... ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....

ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไป

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน..... .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง..... .... ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน..... .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง..... .... ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่ .....

ตอนที่ 4 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน..... .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง..... .... ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน..... .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... .... (3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง..... .... ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง..... วันที่ .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๙

แบบสรุปวันลาปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

หน่วยงาน .....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สรุปวันลา			มาสาย (ครั้ง)	หมายเหตุ
			ลาป่วย (ครั้ง/วัน)	ลากิจ (ครั้ง/วัน)	รวม (ครั้ง/วัน)		

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี (รอบ 2) ประจำปีงบประมาณ 2561

ลำดับ	หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ลูกจ้างชั่วคราว
1	วงเงินการบริหารจัดการ	ร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ	ไม่เกินร้อยละ 6 (2 รอบรวมกัน) ของวงเงินค่าจ้าง	ไม่เกินร้อยละ 4 ของวงเงินค่าจ้าง	ไม่เกินร้อยละ 4 ของวงเงินค่าจ้าง	ไม่เกินร้อยละ 4 ของวงเงินค่าจ้าง
		ณ วันที่ 1 มีนาคม 2561	ลูกจ้างประจำทั้งหมด	พนักงานราชการทั้งหมด	พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั้งหมด	ลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด
		ผู้ว่าราชการจังหวัดกัน ร้อยละ 0.03	รอบที่ 1			
		รอบที่ 1	1.พิจารณาเลื่อนค่าจ้าง 1 ขั้น/0.5 ขั้น			
		1.นพ.สสจ. กัน ร้อยละ 0.07	2.พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพิเศษ อัตรา 2% 4%			
		1.สสจ./รพช./สสอ. บริหารวงเงินร้อยละ 2.90	(กรณีค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่ง)			
		รอบที่ 2	รอบที่ 2			
		1.นพ.สสจ. กัน ร้อยละ 0.07	1.พิจารณาเลื่อนค่าจ้าง 1.5 ขั้น/1 ขั้น/0.5 ขั้น			
		2.สสจ./รพช./สสอ. บริหารวงเงินร้อยละ 2.90	2.พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพิเศษ อัตรา 2% 4% 6%			
			(กรณีค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่ง) และจำนวนโควต้า 2 ขั้น			
			(ทั้งปี) ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมด			
2	การเลื่อนเงินเดือน	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ต่อรอบ	1. รอบที่ 1 ไม่เกิน 0.5 ขั้น 1 ขั้น ค่าตอบแทน 2 % 4 %	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ต่อปี	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ต่อปี	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ต่อปี
			2. รอบที่ 2 เลื่อนค่าจ้าง 1.5 ขั้น/1 ขั้น/0.5 ขั้น			
			เลื่อนค่าตอบแทนพิเศษ อัตรา 2% 4% 6%			
3	รอบการประเมิน	2 รอบ (1 เมษายน 2561/1 ตุลาคม 2561)	2 รอบ (1 เมษายน 2561/1 ตุลาคม 2561)	2 รอบ (1 เมษายน 2561/1 ตุลาคม 2561)	2 รอบ (1 เมษายน 2561/1 ตุลาคม 2561)	2 รอบ (1 เมษายน 2561/1 ตุลาคม 2561)
4	รอบการเลื่อนเงินเดือน	2 รอบ (1 เมษายน 2561/1 ตุลาคม 2561)	2 รอบ (1 เมษายน 2561/1 ตุลาคม 2561)	1 รอบ (1 ตุลาคม 2561)	1 รอบ (1 ตุลาคม 2561)	1 รอบ (1 ตุลาคม 2561)
5	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 เดือน/รอบ	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 เดือน/รอบ	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน/ปี	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน/ปี	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน/ปี
6	ระยะเวลาการลาป่วย-	ไม่เกิน 10 ครั้ง 23 วันทำการ/รอบ	ไม่เกิน 10 ครั้ง 23 วันทำการ/รอบ	ลาป่วย ไม่เกิน 30 วันทำการ/ปี	ลาป่วย ไม่เกิน 45 วันทำการ/ปี	ลาป่วย - ปีแรก(ปฏิบัติงาน 6 เดือนขึ้นไป)
	ลากิจ			ลากิจ ไม่เกิน 10 วันทำการ/ปี	ลากิจ ไม่เกิน 15 วันทำการ/ปี	ไม่เกิน 8 วันทำการ ปีต่อไปไม่เกิน 15 วันทำการ
						ลากิจ - ไม่มีสิทธิ (กรณีลา ไม่ได้รับเงินระหว่างลา)
7	ระยะเวลาการมาสาย	ไม่เกิน 8 ครั้ง/รอบ	ไม่เกิน 8 ครั้ง/รอบ			
8	เกณฑ์การประเมิน	ผลสัมฤทธิ์ : สมรรถนะ 70:30	ผลงาน : คุณลักษณะการปฏิบัติงาน 70:30	ผลสัมฤทธิ์:พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 80:20	ผลสัมฤทธิ์:พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 80:20	ผลสัมฤทธิ์:พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 80:20
		(ข้าราชการใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลอง 50:50)				
9	ผลการประเมิน	แบ่งเป็น 5 ระดับ	รอบที่ 1	แบ่งเป็น 5 ระดับ	แบ่งเป็น 5 ระดับ	แบ่งเป็น 5 ระดับ
		ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 90 - 100)	ระดับดีเด่น 90-100 เลื่อน 1 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ 4%	ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 95.0 - 100)	ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 95.0 - 100)	ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 95.0 - 100)
		ระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ 80 - 89.99)	ระดับเป็นที่ยอมรับได้ 60-89.99 เลื่อน 0.5 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ 2%	ระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ 85.0 - 94.99)	ระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ 85.0 - 94.99)	ระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ 85.0 - 94.99)
		ระดับดี (คะแนนร้อยละ 70.0 - 79.99)	ระดับต้องปรับปรุง 0-59.99 ไม่เลื่อน	ระดับดี (คะแนนร้อยละ 75 - 84.99)	ระดับดี (คะแนนร้อยละ 75 - 84.99)	ระดับดี (คะแนนร้อยละ 75 - 84.99)
		ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 60 - 69.99)	รอบที่ 2	ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 65 - 74.99)	ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 65 - 74.99)	ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 65 - 74.99)
		ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60.0)	ระดับดีเด่น 1 95.01-100 เลื่อน 1.5 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ 6%	ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65)	ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65)	ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65)
			ระดับดีเด่น 2 90-95 เลื่อน 1 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ 4%			
			ระดับเป็นที่ยอมรับได้ 60-89.99 เลื่อน 0.5 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ 2%			
			ระดับต้องปรับปรุง 0-59.99 ไม่เลื่อน			
10	เกณฑ์	ระดับดีขึ้นไป (กรณีประเมินพอใช้ ให้คะแนนระดับดีต่ำสุด)		ระดับดีขึ้นไป	ระดับดีขึ้นไป	ระดับดีขึ้นไป
11	ทีมา	-หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือน ขรก	-นส.ศาลากลาง จ.จันทบุรี ที จบ 0017.5/ว 4722	-ประกาศคณะกรรมการบริหาร พรก.เรื่องแนวทาง	-ประกาศคณะกรรมการบริหาร พกส.เรื่อง	-หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
		พลเรือนสามัญตามกฎ กพ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน	ลงวันที่ 8 ธค.2560	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พรก.พ.ศ.2554	หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติ	ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
		พ.ศ.2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556		-หลักเกณฑ์และวิธีประเมิน พรก. พ.ศ. 2554	งานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้าง พกส.	สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2558
		-นส.ศาลากลาง จ.จันทบุรี ที จบ 0017.5/			พ.ศ.2557	
		ว 4722 ลงวันที่ 8 ธค. 2560				

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑๑

เกณฑ์คะแนนการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

ระดับการประเมิน	คะแนนประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน
ดีเด่น 1	99.00 - 100	6.00
ดีเด่น 2	98.00 - 98.99	5.50
ดีเด่น 3	97.00 - 97.99	5.10
ดีเด่น 4	96.00 - 96.99	4.80
ดีเด่น 5	95.00 - 95.99	4.50
ดีเด่น 6	94.00 - 94.99	4.20
ดีเด่น 7	93.00 - 93.99	3.90
ดีเด่น 8	92.00 - 92.99	3.60
ดีเด่น 9	91.00 - 91.99	3.30
ดีเด่น 10	90.00 - 90.99	3.01
ดีมาก 1	89.00 - 89.99	3.00
ดีมาก 2	88.00 - 88.99	2.96
ดีมาก 3	87.00 - 87.99	2.93
ดีมาก 4	86.00 - 86.99	2.90
ดีมาก 5	85.00 - 85.99	2.87
ดีมาก 6	84.00 - 84.99	2.84
ดีมาก 7	83.00 - 83.99	2.81
ดีมาก 8	82.00 - 82.99	2.78
ดีมาก 9	81.00 - 81.99	2.75
ดีมาก 10	80.00 - 80.99	2.71

ระดับการประเมิน	คะแนนประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน
ดี 1	79.00 - 79.99	2.70
ดี 2	78.00 - 78.99	2.60
ดี 3	77.00 - 77.99	2.50
ดี 4	76.00 - 76.99	2.40
ดี 5	75.00 - 75.99	2.30
ดี 6	74.00 - 74.99	2.25
ดี 7	73.00 - 73.99	2.20
ดี 8	72.00 - 72.99	2.15
ดี 9	71.00 - 71.99	2.10
ดี 10	70.00 - 70.99	2.01
พอใช้ 1	69.00 - 69.99	2.00
พอใช้ 2	68.00 - 68.99	1.90
พอใช้ 3	67.00 - 67.99	1.80
พอใช้ 4	66.00 - 66.99	1.70
พอใช้ 5	65.00 - 65.99	1.60
พอใช้ 6	64.00 - 64.99	1.50
พอใช้ 7	63.00 - 63.99	1.40
พอใช้ 8	62.00 - 62.99	1.30
พอใช้ 9	61.00 - 61.99	1.20
พอใช้ 10	60.00 - 60.99	1.00
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่เลื่อน

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
และ/หรือให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำของจังหวัดจันทบุรี
ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑
****

๑. การพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๑.๔ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ

๒. เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ มี ๓ ลักษณะ คือ ๑.๕ ขั้น ๑ ขั้น ๐.๕ ขั้น และไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยพิจารณาตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (๙๐ – ๑๐๐%)	เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ – ๘๙%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)
๑๐๐	๙๐ – ๑๐๐	๖๐ – ๘๙	๐ – ๕๙

สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) กรณีตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ แล้วให้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ หากเลื่อนขั้นค่าจ้างตาม ว ๒๗ แล้วค่าจ้างเต็มขั้นสูงอีก ให้ได้รับ "ค่าตอบแทนพิเศษ" ในอัตราตามกรณี ดังนี้

- ร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๐.๕ ขั้น)
- ร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๑ ขั้น)
- ร้อยละ ๖ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๑.๕ ขั้น)

/๓.วงเงิน...

๓. วงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้าง

ให้ใช้ภายในวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่มีผู้ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑โดยให้นำวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ รวมทั้งเงินที่กัน ไว้สำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างและส่วนราชการเห็นควรให้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ (ถ้ามี) มาหักออกก่อนสำหรับวงเงินที่เหลือให้ใช้ดังนี้

๓.๑. เลื่อนขั้นค่าจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

๓.๒. เลื่อนขั้นค่าจ้างผู้ที่ครบเกษียณอายุ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

๓.๓. ให้ค่าตอบแทนพิเศษ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

๔. จำนวนโควตา ๒ ขั้น รวมทั้งปี

จำนวนโควตา ๒ ขั้น ที่ใช้สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างแก่ผู้ที่ได้เลื่อนรวมทั้งปี ๒ ขั้น ของส่วนราชการ (ครั้งแรกในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ รวมกับครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑) ให้มีได้ไม่เกินจำนวนร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ดังนั้น จำนวนโควตา ๒ ขั้นรวมทั้งปีของแต่ละส่วนราชการจะเท่ากับจำนวนโควตา ๑ ขั้น ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑

๕. สำหรับลูกจ้างประจำที่ไปหรือมาช่วยปฏิบัติราชการ

ให้นำอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่มาช่วยราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑ นับรวมกับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำภายในส่วนราชการ และจะต้องตัดออกจากยอดอัตราค่าจ้างของส่วนราชการต้นสังกัดด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ ให้แต่ละส่วนราชการทำความตกลงกันเพื่อจะได้ไม่นับอัตราค่าจ้างซ้ำซ้อนกัน

๖. การดำเนินการของส่วนราชการ

๖.๑ คำนวณวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๑ (ให้ส่วนราชการประสานกรมต้นสังกัดเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้วย) และวงเงินที่เหลือภายหลังจากหักวงเงินที่ได้ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้าง (ไม่รวมวงเงินค่าตอบแทนพิเศษ) เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ออกแล้ว เพื่อใช้สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

(๑) เลื่อนขั้นค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

(๒) เลื่อนขั้นค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จลูกจ้าง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

(๓) ให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำที่มีอัตราค่าจ้างเต็มขั้นสูง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

๖.๒ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสังกัดตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ (รวมผู้ที่ครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ด้วย) และลูกจ้างประจำที่มาช่วยราชการแต่ตำแหน่งอยู่ทางส่วนราชการอื่น โดยนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ มาใช้ถือปฏิบัติ พร้อมนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง หากเป็นลูกจ้างประจำที่ตำแหน่งอยู่ส่วนราชการอื่น เมื่อประเมินแล้วให้ส่งผลการประเมินและผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างไปให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างต่อไป

/๖.๓ จัดทำ...

๖.๓ จัดทำบัญชีสรุปผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง/ค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ **ตามแบบฟอร์มที่จังหวัดกำหนด ส่งให้จังหวัดจันทบุรีภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการพิจารณาจำนวนโควตา ๒ ขั้น(รวมทั้งปี) เฉพาะที่เป็นจำนวนเต็มเท่านั้น ส่วนเศษโควตาที่เหลือให้นำไปรวมเป็นโควตากลางของจังหวัด**

๖.๔ เมื่อได้รับแจ้งผลการพิจารณากลั่นกรองฯ จากจังหวัดแล้ว ให้จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ **ตามตัวอย่างเอกสารหมายเลข ๑ และนำเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีพิจารณาลงนาม (ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี) โดยผ่านสำนักงานจังหวัดจันทบุรี (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๑**

๖.๕ ในกรณีที่ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นครึ่ง ได้รับค่าจ้างเต็มขั้นสูงของระดับตำแหน่งตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้วก็ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่หรือร้อยละหก ของอัตราค่าจ้างที่รับอยู่แล้วแต่กรณีเป็นเวลาหกเดือน โดยให้จัดทำคำสั่งให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว **ตามตัวอย่างเอกสารหมายเลข ๒ และนำเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีพิจารณาลงนาม (ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี) โดยผ่านสำนักงานจังหวัดจันทบุรี (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๑**

๖.๖ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำที่จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ส่วนราชการจัดทำคำสั่ง โดยระบุชื่อ ตำแหน่ง เลขประจำตัวประชาชน งาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน ของส่วนราชการ เรียงลำดับตามบัญชีถือจ่ายค่าจ้าง **ตามตัวอย่างเอกสารหมายเลข ๓**

๖.๗ ให้ตรวจสอบลูกจ้างประจำในสังกัดว่ามีผู้อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือไม่ โดยส่วนราชการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง หากมีก็ให้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน แล้วจัดทำรายละเอียดขอกันเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างให้กรมต้นสังกัดทราบ เพื่อที่จะได้ทำความตกลงกับกรมบัญชีกลาง **ขอกันเงินสำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑** ให้แก่ลูกจ้างประจำดังกล่าวไว้ก่อน ทั้งนี้ จำนวนที่ขอกันไว้จะรวมอยู่ในวงเงินร้อยละ ๖

ด้วย ถึง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๔๒๗๔ **วันที่** ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๑

เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ รอบ ๒

เรียน นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)/ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)/ รอง นพ.สสจ.ด้านบริหาร/ หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ ทุกท่าน

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ได้รับแจ้งจากจังหวัดจันทบุรี ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ปรากฏรายละเอียดตามหนังสือจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๑๗.๕/ว ๒๒๒๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และประกาศจังหวัดจันทบุรี เรื่อง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และกรอบระยะเวลาดำเนินการตามที่จังหวัดจันทบุรีกำหนด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี จึงขอให้ท่านจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๕ ตัวชี้วัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในรอบที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. ผู้บริหารในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๒. หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ จะต้องกำหนดตัวชี้วัดร่วม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

๓. ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดโรงพยาบาลชุมชน และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ให้กำหนดตัวชี้วัดตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ระหว่างผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ไม่ต้องส่งตัวชี้วัดระดับบุคคลให้สสจ.)

และขอให้ท่านส่งตัวชี้วัดระดับบุคคล และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสารหมายเลข ๑) ตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี **ภายในวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑** พร้อมส่งไฟล์ excel ทาง E - mail : chrochan2017@gmail.com ด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์ม ได้ที่ Ftp:/๐๑_ group_ssj/ ๐๕_กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/ folder : ตัวชี้วัดผู้บริหาร ต.ค.๖๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการตามกำหนดต่อไป

(นายอภิรักษ์ พิศุทธ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

๐๕๓๑
๐๕๓๒๖
๒๘ พ.ค. ๒๕๖๑

ที่ จบ ๐๐๑๗.๕/ ว ๒๒๒๖

ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบเนิน จบ ๒๒๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี รอบการประเมินครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด
๒. กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น

ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) แล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด จังหวัดจันทบุรีจึงให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๓. จัดทำแบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดที่จังหวัดกำหนดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ จำนวน ๒ ชุด ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดจันทบุรี อย่างช้าภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ เพื่อเสนอให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลส่วนราชการพิจารณาและให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น และจะได้นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัดจันทบุรีต่อไป

/ ทั้งนี้

เรียน นพ สสจ.จบ
-เพื่อโปรดทราบ
- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ ขรก. (๑ เมย ๖๑ - ๓๐ ก.ย ๖๑) เพื่อเลื่อนเงินเดือน ๑ ต.ค ๖๑ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบต่อไป

ทราบ
ปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำ !!

ทั้งนี้ หากส่วนราชการใดมีผู้รับการประเมินได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับพอใช้ และต้องปรับปรุง ขอให้ทำบันทึกรับรองผลการประเมินผลและชี้แจงถึงเหตุผลที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับการประเมินผลในระดับพอใช้ หรือต้องปรับปรุง พร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัดจันทบุรี มีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่เพียงพอ และเป็นหลักฐานและเหตุผลในการยืนยันผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามกรอบระยะเวลาที่จังหวัดกำหนดโดยเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทูรัช ศรีนามี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร ๐ ๓๙๓๐ ๒๖๖๓ ต่อ ๓๔๗๑๕
โทรสาร ๐ ๓๙๓๓ ๒๗๘๘



ประกาศจังหวัดจันทบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดจันทบุรี จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ตามประกาศนี้ **ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑**

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"หน่วยงาน" หมายความว่า หน่วยงานซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง กรม นั้นๆ ในภูมิภาค มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่ ณ จังหวัดจันทบุรี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมถึงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) **ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี** เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน สำหรับ รองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี ปลัดจังหวัดจันทบุรี และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจันทบุรี

(๒) **ปลัดจังหวัดจันทบุรี และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจันทบุรี** สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) **นายอำเภอ** สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ปลัดอำเภอ และข้าราชการที่พลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) **หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และปลัดอำเภอ** สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) แล้วแต่กรณี โดยการมอบหมายตามข้อ ๕ ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

/ในกรณี...

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัด หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น และกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอน หรือย้าย หรือเลื่อน ระหว่างรอบการประเมินแล้วแต่กรณี ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาประเมินผล โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด โดยเป็นตัวชี้วัดผสมผสานระหว่างตัวชี้วัดที่กรม/กระทรวงต้นสังกัดกำหนด ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ของจังหวัดจันทบุรี และตัวชี้วัดตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะอื่นๆ ตามที่ จังหวัดจันทบุรี หรือกระทรวง หรือกรม หรือหน่วยงานตนสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน**ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้**

ระดับดีเด่น	**(คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐)**
ระดับดีมาก	**(คะแนนร้อยละ ๘๐ – ๘๙.๙๙)**
ระดับดี	**(คะแนนร้อยละ ๗๐ – ๗๙.๙๙)**
ระดับพอใช้	**(คะแนนร้อยละ ๖๐ – ๖๙.๙๙)**
ระดับต้องปรับปรุง	**(คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)**

/ ข้อ ๗ การประเมิน...

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำหรับรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)
และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑
สังกัด ราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลา
๑	**การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี** ๑.๑ สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการ และกรอบระยะเวลาในการประเมินผลฯ ๑.๒ จังหวัดแจ้งเวียนประกาศฯ และกรอบระยะเวลาในการประเมินผลฯ ให้ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคทราบและถือปฏิบัติ	ภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑
๒	**การจัดทำตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล** ๒.๑ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล ๒.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลงทั้งผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน แล้วเสร็จทั้งหมด	ภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑
๓	**การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำในระหว่างรอบการประเมิน** ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) แต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติราชการ	เดือนมิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๑
๔	**การประเมินผลการปฏิบัติราชการและให้คะแนน** ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ ๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลงร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน (ตามข้อ ๒) ๔.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด	ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๑
๕	**การแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ** ๕.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานประเมินฯ ของหน่วยงาน รวบรวมผลการประเมินของข้าราชการในสังกัด เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงาน ๕.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ของหน่วยงาน เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน ๕.๓ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินรายบุคคล และให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ	สัปดาห์ที่ ๑ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๑
๖	**การประกาศรายชื่อผู้มีผลงานสูงกว่าระดับดีขึ้นไป** หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดลงนามในประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ของข้าราชการในสังกัด	สัปดาห์ที่ ๑ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๑

/ ๗ การส่งผล...

ที่	กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ	ช่วงเวลา
๗	**การบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน** ๗.๑ สำนักงานจังหวัด (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) เสนอแนวทางการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๗.๒ จังหวัดแจ้งเวียนประกาศ เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ๗.๓ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพิจารณาผลคะแนนประเมินของข้าราชการในสังกัด กับวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๑
๘	**การส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ** ๘.๑ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด เสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ตามแบบรายงานที่จังหวัดกำหนด ให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติราชการพิจารณา และให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น (โดยให้เสนอผ่านกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ) ๘.๒ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการฯ รวบรวมผลการประเมินของทุกส่วนราชการที่ผ่านความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองฯ	ภายในวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑
๙	**การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี** คณะกรรมการกลั่นกรองฯ เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความเป็นธรรมของผลการประเมินในภาพรวมของจังหวัด ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด	ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑
๑๐	**การพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และผลการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน** ๑๐.๑ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด เสนอผลการประเมินฯ และผลการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๘.๑ ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ๑๐.๒ จังหวัดจันทบุรีแจ้งผลการพิจารณาตามข้อ ๑๐.๑ ให้ส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ทราบ และมีประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้ง ให้เสนอคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ๑๐.๓ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการทราบเป็นรายบุคคล	สัปดาห์ที่ ๔ ของเดือนกันยายน ๒๕๖๑

หมายเหตุ : **ทั้งนี้ ขอให้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาดังกล่าวโดยเคร่งครัด หากมิได้ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด จะมีผลให้ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑**

การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคล

ของ..... ตำแหน่ง..... สังกัด.....

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

งาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าพื้นฐาน (Baseline)	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก
			๑	๒	๓	๔	๕	

เอกสารหมายเลข 1

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ 1 ☒ รอบที่ 2

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

ลงนาม.....

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

ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค=ก×ข)
	1	2	3	4	5			
รวม							(ข) = 100%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ) →								(ค×20)=