

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๖๐๕๔

ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบเนิน จบ ๒๒๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

อ้างถึง ๑.หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
๒.หนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/๔๙๙ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓
๓.หนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/๘๐๖ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ
๒. แบบคะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ตัวชี้วัด
๓. แบบสรุปวันลาข้าราชการ
๔. แบบรายงานข้อมูลพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
๕. แบบข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
๖. แบบสรุปวันลาลูกจ้างประจำ
๗. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสารหมายเลข ๑)
๘. แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (เอกสารหมายเลข ๒)
๙. แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (เอกสารหมายเลข ๓)
๑๐. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ
๑๑. หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๑๒. เกณฑ์คะแนนการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
๑๓. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
๑๔. คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ที่ ๑๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๑๕. การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
๑๖. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)
๑๗. บัญชีรายละเอียดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูงของตำแหน่งลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒-๓ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ขอให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๕ ตัวชี้วัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

จังหวัด...

จังหวัดจันทบุรี ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และกรอบระยะเวลาดำเนินการตามประกาศจังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒ ตามหนังสือจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๑๗.๕/ว ๕๒๒๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ ขอให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชา รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และให้การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษเป็นไปอย่างรวดเร็วอันจะเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. นับจำนวนคน/อัตราเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามที่ปฏิบัติราชการอยู่จริง

๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในสังกัดและข้าราชการที่มาช่วยราชการแต่ตำแหน่งอยู่ส่วนราชการอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ.กำหนด

๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จาก ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากตัวชี้วัดจำนวน ๕ ตัว สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ยกเว้นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

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

๔. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนให้เลื่อนเงินเดือนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

๕. การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท เช่น จำนวนเงิน ๘๐๐.๑๓ บาท ให้ปัดเศษขึ้นเป็น ๘๑๐ บาท

๖. ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้พิจารณาเลื่อน ๑ ขั้น/๐.๕ ขั้น และเลื่อนค่าตอบแทนพิเศษ (กรณีเต็มขั้น) อัตรา ๒%/๔% จำนวนโควตา ๑ ขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมดในสังกัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๗. ให้ดำเนินการจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์ม Excel อย่างเคร่งครัดโดยให้ใช้ตัวอักษร **TH SarabunPSK ขนาด ๑๔** และส่งผลการพิจารณาให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี **ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓** ทาง e-mail : chrochan2017@gmail.com ดังนี้

๗.๑ แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๗.๒ แบบคะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ตัวชี้วัด (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๗.๓ แบบสรุปวันลาข้าราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๗.๔ แบบรายงานข้อมูลพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๗.๕ แบบข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕)

๗.๖ แบบสรุปวันลาลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖)

๘. จัดส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๙) **ยกเว้น** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ และแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑๐) ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี **ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓**

๙. กรณี...

๙. กรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดที่อยู่ในสังกัด ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑๕) และจัดส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (เอกสารหมายเลข ๓) พร้อมเหตุผล **ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๓** ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๑๗ ได้ที่เว็ปไซด์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี www.chpho.go.th

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยกำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการโดยรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี หากมีข้อสงสัยประการใดติดต่อโดยตรงกับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี และให้ดำเนินภายในระยะเวลาที่กำหนด

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิรักษ์ พิศุทธ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

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

13135/62
26 ตค. 62

ที่ จบ ๐๐๑๗.๕/ว ๕๒๓๗

ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบเนิน จบ ๒๒๐๐๐

๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. กรอบระยะเวลาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. แบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น

ปัจจุบันอยู่ในช่วงของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) แล้ว เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด จังหวัดจันทบุรีจึงให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. ดำเนินการตามกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๓. จัดทำแบบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ที่จังหวัดกำหนด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ จำนวน ๒ ชุด ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดจันทบุรี ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อเสนอให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลส่วนราชการ พิจารณาและให้ความเห็นชอบในเบื้องต้น และจะได้นำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัดจันทบุรีต่อไป

/ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ หากส่วนราชการใดมีผู้รับการประเมินได้รับผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับพอใช้ และต้องปรับปรุง ขอให้ทำบันทึกรับรองผลการประเมินผลและชี้แจงถึงเหตุผลที่ข้าราชการผู้นั้นได้รับการประเมินผลในระดับพอใช้ หรือต้องปรับปรุง พร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับจังหวัดจันทบุรี มีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่เพียงพอ และเป็นหลักฐานและเหตุผลในการยืนยันผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้นั้นด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องตามกรอบระยะเวลาที่จังหวัดกำหนดโดยเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงษ์พัฒน์ วงศ์ตระกูล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร ๐ ๓๙๓๐ ๒๖๖๓ ต่อ ๓๔๗๑๕
โทรสาร ๐ ๓๙๓๑ ๒๗๘๘

เรียน นพ.สสจ.จบ.
- เพื่อโปรดทราบ
- เตรียมการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ ขรก.ในสังกัด สสจ.จบ.
- ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ตามระยะเวลาที่จังหวัดจันทบุรีกำหนด
- หลักเกณฑ์ตามประกาศ จ.จันทบุรี รอบ ๑ (๑ ต.ค.๖๒ - ๓๑ มี.ค.๖๓) เป็นเกณฑ์เดียวกันกับรอบการเลื่อนเงินเดือน ณ ๑ ต.ค. ๖๒

๖ ม.ค. ๖๓

ทราบ

(นายวรา เศลวัตนะกุล)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
รักษาราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี



ประกาศจังหวัดจันทบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี

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

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ตามประกาศนี้ **ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓**

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 และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) **หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และปลัดอำเภอ** สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัด หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น และกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอน หรือย้าย หรือเลื่อน ระหว่างรอบการประเมินแล้วแต่กรณี ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาผล โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

/ข้อ ๔ ...

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ 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 โดยตัวชี้วัดผสมผสานระหว่างตัวชี้วัดที่กรม/ กระทรวงต้นสังกัดกำหนด ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของจังหวัดจันทบุรี และตัวชี้วัดตามโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะอื่นๆ ตามที่ จังหวัดจันทบุรี หรือกระทรวงหรือกรม หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 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 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. และจังหวัดจันทบุรีกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี และ/หรืออำเภอ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

โดยให้จัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรีจะนำมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

/ข้อ ๑๐ ...

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดจันทบุรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการรับทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมะสมกับลักษณะงาน

สำหรับแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามที่กระทรวง/กรม ต้นสังกัด หน่วยงาน จังหวัดจันบทบุรี และ/หรือ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติราชการลงนามให้ความเห็นชอบในแบบสรุปผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน ก่อนจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดจันทบุรีพิจารณา ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไป ทั้งนี้ ขอให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดจันทบุรี **กำหนดให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงานตามความเหมาะสม โดยให้ยึดหลักความโปร่งใส สุจริต เป็นธรรม และตรวจสอบได้**

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายวิทูรัช ศรีนาม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

สำเนาคู่ฉบับ

ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๘๐๖ **วันที่** ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตัวชี้วัดร่วมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบ ๑ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓)

เรียน นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)/ รอง นพ.สสจ. /หัวหน้ากลุ่มงาน/ งานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ ทุกท่าน

ตามหนังสือ ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/๔๙๙ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบ ๑ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี แจ้งให้จัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๕ ตัวชี้วัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในรอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ซึ่งในส่วนของผู้บริหารในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/ หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ โดยมีตัวชี้วัดร่วม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด และได้แนบตัวชี้วัดร่วม จำนวน ๒ ตัวชี้วัดไปพร้อมหนังสือฉบับดังกล่าวแล้ว นั้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบ ๑ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓) เฉพาะที่เป็นตัวชี้วัดร่วม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ปรากฏรายละเอียดตามที่แนบมานี้ และสามารถดาวโหลดตัวชี้วัดที่เปลี่ยนแปลงแก้ไขใหม่ ได้ที่ www.chpho.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายอภิรักษ์ พิศุทธ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

สำเนาคู่ฉบับ

ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๔๔๔ **วันที่** ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบ ๑ (ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓)

เรียน นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)/ รอง นพ.สสจ. /หัวหน้ากลุ่มงาน/ งานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ ทุกท่าน

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ได้รับแจ้งจากจังหวัดจันทบุรี ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ปรากฏรายละเอียดตามหนังสือจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๑๗.๕/ว ๕๒๒๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ และประกาศจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ ที่แนบมานี้

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และกรอบระยะเวลาดำเนินการตามที่จังหวัดจันทบุรีกำหนด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี จึงขอให้จัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๕ ตัวชี้วัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในรอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. ผู้บริหารในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ตัวชี้วัดร่วม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด)

๒. หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนและสาธารณสุขอำเภอ (ตัวชี้วัดร่วม จำนวน ๒ ตัวชี้วัด)

๓. ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลชุมชน และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ให้กำหนดตัวชี้วัดตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ระหว่างผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ไม่ต้องส่งตัวชี้วัดระดับบุคคลให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี)

และขอให้ท่านส่งตัวชี้วัดระดับบุคคล และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสารหมายเลข ๑) ตามแบบฟอร์มที่แนบมานี้ ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี **ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓** พร้อมส่งไฟล์ excel ทาง E - mail : chrochan2017@gmail.com ด้วย ทั้งนี้สามารถดาวน์โหลดหนังสือจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๑๗.๕/ว ๕๒๒๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ และแบบฟอร์มตัวชี้วัดระดับบุคคล และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสารหมายเลข ๑) ได้ที่ www.chpho.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการตามกำหนดต่อไป

(นายอภิรักษ์ พิศุทธ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

นายแพทย์ ____ วันที่ __/__/__
รอง ____ วันที่ __/__/__
หัวหน้ากลุ่ม ____ วันที่ ๒๒ มก ๖๓
หัวหน้างาน ____ วันที่ __/__/__
หัวหน้าที่ปฏิบัติราชการ ____ วันที่ ๒๒ มก ๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1

แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงมา

สังกัด..... ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2563)

(ได้จัดเรียงลำดับของระดับผลการประเมินไว้เรียบร้อยแล้ว)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	คะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการ			ระดับผลการประเมิน					อัตราเงินเดือน ณ 1 มี.ค.63	ฐานคำนวณ	ผลการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน 1 เมษายน 2563				หมายเหตุ
				ผลสัมฤทธิ์ของงาน (70%)	สมรรถนะ (30%)	รวม (100%)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง			ร้อยละที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินใช้เลื่อน(บาท)	เงินเดือนที่ได้รับ (บาท)	เงินตอบแทนพิเศษ (บาท)	
	*** ตัวอย่างการกรอกข้อมูล ***																	
1	นาย ก มกราคม	นวก.สาธารณสุข	ชำนาญการ	66.00	28.90	94.90	/					58,300	36,470	4.00	90	58,390	1,368.80	
2	น.ส. ข กุมภาพันธ์	จพ.การเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	65.00	28.80	93.80	/					24,480	31,610	3.80	1,210	25,690		
3	นาย ค มีนาคม	จพ.เภสัชกรรม	ชำนาญงาน	63.00	29.00	92.00	/					35,470	31,610	3.50	1,110	36,580		
4	น.ส. ง เมษายน	นายแพทย์	ปฏิบัติการ	64.00	27.30	91.30	/					25,000	23,930	3.30	790	25,790		ลาออก 2 ก.ย.62
5	นาย จ พฤษภาคม	จพ.สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	63.00	25.00	88.00		/				18,500	18,110			18,500		ลาศึกษา 1 ก.ค.62
7	นาง ฉ มิถุนายน	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	40.00	39.00	79.00			/			17,500	17,980	2.70	490	17,990		(กันเงิน) ขอ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
8	น.ส. ช กรกฎาคม	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	39.00	39.00	78.00			/			16,370	17,980			16,370		บรรจุไม่ครบ 4 เดือน
9	นาย ซ สิงหาคม	จพ.สาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	56.30	20.00	76.30			/			17,000	18,110			17,000		ลาป่วย/ลากิจ เกินกำหนด
												อัตราเงินเดือนรวมทั้งสิ้น =	212,620	รวมเงินที่ใช้เลื่อนฯ =	3,690		1,368.80	

ยอดเงิน 2.90% 6,165.98

เงินที่ใช้เลื่อน 5,058.80

ยอดคงเหลือ -1,107.18

ขอรับรองว่าได้ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

(หัวหน้าส่วนราชการ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

แบบผลการประเมินสมรรถนะรายข้อ

หน่วยงาน.....

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับผลการประเมิน						
				มุ่งผลสัมฤทธิ์ 100	บริการที่ดี 100	สั่งสมความเชี่ยวชาญ 100	ยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม 100	การทำงานเป็นทีม 100	รวม 500	คิดเป็นร้อยละ
	*** ตัวอย่างการกรอกข้อมูล ***									
	นาย ก มกราคม									
	น.ส. ข กุมภาพันธ์									
	นาย ค มีนาคม									
	น.ส. ง เมษายน									
	นาย จ พฤษภาคม									
	นาง ฉ มิถุนายน									
	น.ส. ช กรกฎาคม									
	นาย ช สิงหาคม									

สิ่งที่ส่งมาด้วย 3

แบบสรุปวันลาปีงบประมาณ 2563

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563

หน่วยงาน .....

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	สรุปวันลา			มาสาย(ครั้ง)	หมายเหตุ
			ลาป่วย(ครั้ง/วัน)	ลากิจ(ครั้ง/วัน)	รวม(ครั้ง/วัน)		
	*** ตัวอย่างการกรอกข้อมูล ***						
	นาย ก มกราคม						
	น.ส. ข กุมภาพันธ์						
	นาย ค มีนาคม						

สิ่งที่ส่งมาด้วย 4

แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 1 (วันที่ 1 เมษายน 2563)

หน่วยงาน.....

ในโควตาของหน่วยงานตนเอง (เลื่อน 0.5 ขั้น หรือ 1 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4 ได้ไม่เกินร้อย 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำในสังกัด)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นย้อนหลัง				ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 มี.ค.63 (บาท)	ให้ได้รับอัตราค่าจ้าง (บาท)	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน (บาท)	หมายเหตุ
				1 เม.ย.61	1 ต.ต.61	1 เม.ย.62	1 ต.ต.62				
	(1) เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 4										
	(2) เลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ 2										
								0	0	0	บาท

ผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น หรือ 1 ขั้น/ค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ 2 หรือร้อยละ 4(สำรอง - กรณีจังหวัดจัดสรรโควต้าเพิ่มให้)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ขั้นย้อนหลัง			
				1 เม.ย.61	1 ต.ต.61	1 เม.ย.62	1 ต.ต.62

ขอรับรองว่าได้ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง.....

หัวหน้าส่วนราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 5

ข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ณ 1 เมษายน 2563

หน่วยงาน.....

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ผลงาน ร้อยละ		คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ		รวม (70+30)				หมายเหตุ
			100	70	100	30	100	1	0.5	ไม่เลื่อน	

: ผลการเมินรวม 90 - 100 ดีเด่น เลื่อน 1 ขั้น

: ผลการเมินรวม 60 - 89 เป็นที่ยอมรับได้ เลื่อน 0.5 ขั้น

: ผลการเมินรวมต่ำกว่า 60 ต้องปรับปรุง

การประเมินครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2562 - 31 มีนาคม 2563)

ระดับผลการประเมิน (เรียงคะแนนจากมากไปหาน้อย)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คะแนนที่ได้ร้อยละ	จำนวนขั้นค่าจ้างที่ได้รับ	หมายเหตุ
	ผลการประเมินดีเด่น เลื่อน 1 ขั้น (90 - 100)						
	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ เลื่อน 0.5 ขั้น(60 - 89)						
	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)						

หมายเหตุ สำหรับการพิจารณาจำนวนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น (ผลการประเมินระดับดีเด่น) ณ วันที่ 1 เมษายน 2563 ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2563

สิ่งที่ส่งมาด้วย 6

แบบสรุปวันลาปีงบประมาณ 2563

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2562 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563

หน่วยงาน .....

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๗

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)=

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๘

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.....

☐ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยดังมาตรวัดสมรรถนะซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม
(ระบุรายละเอียดมาตรวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน)

หมายเหตุ ไนช่องนำหนัก (ข) หากส่วนราชการ ประสงค์จะประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยถ่วงน้ำหนัก ก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงนำหนักสมรรถนะได้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

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

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	ผลงาน (คะแนนเต็ม 100) 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 (พิจารณาจากความรอบรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้องและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค)			
	2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ (พิจารณาจากการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน)			
	2.3 ความรับผิดชอบ (พิจารณาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)			
	2.4 ความร่วมมือ (พิจารณาจากความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมอันเป็นผลทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี)			
	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 และโควตาให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้อย่างไรบ้าง) .... 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 .....

อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

ระดับการประเมิน	คะแนนประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน
ดีเด่น 1	99.76 - 100	6.00
ดีเด่น 2	99.51 - 99.75	5.00
ดีเด่น 3	99.00 - 99.50	4.90
ดีเด่น 4	98.51 - 98.99	4.80
ดีเด่น 5	98.00 - 98.50	4.70
ดีเด่น 6	97.51 - 97.99	4.60
ดีเด่น 7	97.00 - 97.50	4.50
ดีเด่น 8	96.51 - 96.99	4.40
ดีเด่น 9	96.00 - 96.50	4.30
ดีเด่น 10	95.51 - 95.99	4.20
ดีเด่น 11	95.00 - 95.50	4.10
ดีเด่น 12	94.51 - 94.99	4.00
ดีเด่น 13	94.00 - 94.50	3.90
ดีเด่น 14	93.51 - 93.99	3.80
ดีเด่น 15	93.00 - 93.50	3.70
ดีเด่น 16	92.51 - 92.99	3.60
ดีเด่น 17	92.00 - 92.50	3.50
ดีเด่น 18	91.51 - 91.99	3.40
ดีเด่น 19	91.00 - 91.50	3.30
ดีเด่น 20	90.51 - 90.99	3.20
ดีเด่น 21	90.00 - 90.50	3.10
ดีมาก 1	89.00 - 89.99	3.00
ดีมาก 2	88.00 - 88.99	2.98
ดีมาก 3	87.00 - 87.99	2.96
ดีมาก 4	86.00 - 86.99	2.93
ดีมาก 5	85.00 - 85.99	2.90

อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

ระดับการประเมิน	คะแนนประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน
ดีมาก 6	84.00 - 84.99	2.87
ดีมาก 7	83.00 - 83.99	2.84
ดีมาก 8	82.00 - 82.99	2.81
ดีมาก 9	81.00 - 81.99	2.78
ดีมาก 10	80.00 - 80.99	2.75
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	2.35
ดี 6	74.00 - 74.99	2.30
ดี 7	73.00 - 73.99	2.25
ดี 8	72.00 - 72.99	2.20
ดี 9	71.00 - 71.99	2.15
ดี 10	70.00 - 70.99	2.10
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

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โทร.๐๓๙๓๑๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๕

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๗๙๑ **วันที่** ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ และมอบหมายให้ข้าราชการทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

ด้วยขณะนี้ใกล้จะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนดตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ และคำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในคำสั่ง จำนวน ๒ ฉบับ ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางผาณิต กิตติศาสตรา)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงนามแล้ว

(นายอภิรักษ์ พิศุทธ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

สำเนาคู่ฉบับ

คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี
ที่ ๑๔ /๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ

ตามที่ ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามความในมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๐ (๒) เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในหน่วยงาน

ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี เป็นไปตามมาตรฐานและเกิดความเป็นธรรมสำหรับผู้รับการประเมิน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานประจำในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ดังต่อไปนี้

๑. นายอภิรักษ์ พิศุทธ์อาภรณ์	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี	ประธานกรรมการ
๒. นายวรา เศลวัตนะกุล	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)	กรรมการ
๓. นางประภา วัฒนชีพ	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)	กรรมการ
๔. นางยุพเยาว์ วิศพรรณ์	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ)	กรรมการ
๕. นายกิตติ กิตติเวช	สาธารณสุขอำเภอ (เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส) (รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ด้านบริหาร)	กรรมการ
๖. นางผาณิต กิตติศาสตรา	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอภิรักษ์ พิศุทธ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

๑๘ ก.พ. ๖๓

18/29

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๕๕๑๑

ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบเนิน จบ ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน นายอำเภอทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดจันทบุรี เรื่องแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชา จัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

จังหวัดจันทบุรี ขอให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่จังหวัดจันทบุรีกำหนดเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแนวทางปฏิบัติเดียวกันและเป็นไปตามกฎ ก.พ. รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิวัฒน์ [illegible])
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕
โทรสาร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๕๕๓ ต่อ ๑๑๑

ผชช.ว/ส ..... วันที่ ..../..../....
หัวหน้าฝ่าย ..... วันที่ ๑๑/๒๐/....
หัวหน้างาน ..... วันที่ ..../..../....
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด/ทาน ..... วันที่ ๒๕/พ.ค./๖๑

สำเนาคู่ฉบับ
บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕

ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๓๖๖๔ **วันที่** ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ด้วยจังหวัดจันทบุรี ได้มีประกาศจังหวัดจันทบุรี เรื่องแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ได้ออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ขอให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่จังหวัดจันทบุรีกำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแนวทางปฏิบัติเดียวกันและเป็นไปตามกฎ ก.พ. รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายแพทย์[illegible])
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

ผชช.ว/ส ..... วันที่ .....
หัวหน้าฝ่าย ..... วันที่ ๒๘/พ.ค./๖๑
หัวหน้างาน ..... วันที่ ...../...../.....
เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด/ทาน ..... วันที่ ๒๕/พ.ค./๖๑



ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๔๕๑๗

ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบเนิน จบ ๒๒๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน นายอำเภอ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดจันทบุรี เรื่องแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ กำหนดว่าเมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชา จัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

จังหวัดจันทบุรี ขอให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแนวทางที่จังหวัดจันทบุรีกำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแนวทางปฏิบัติเดียวกันและเป็นไปตามกฎ ก.พ. รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิวัฒน์ พิฤทธิ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕
โทรสาร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๕๕๓ ต่อ ๑๑๑

๖๒๙

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี
เลขรับ 05327
วันที่ ๒๓ พ.ค. ๒๕๖๑
เวลา

ที่ จบ ๐๐๑๗.๕/ว ๒๒๖๐

ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบเนิน จบ ๒๒๐๐๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดจันทบุรี เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่า ข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน และเป็นไปตามกฎ ก.พ. ดังกล่าว จังหวัดจันทบุรีจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ข้าราชการในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

เรียน นพ.สสจ.จบ.
- เพื่อโปรดทราบ
- แจ้งหน่วยงานภายในสังกัดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป
๒๕ พ.ค. ๖๑

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิฑูรัช ศรีงาม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

ทราบ
(นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี)

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร/โทรสาร ๐ ๓๙๓๐ ๒๖๖๓ ต่อ ๓๔๗๑๕

๒๓ พ.ค. ๖๑



ประกาศจังหวัดจันทบุรี

เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่า ข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน และเป็นไปตามกฎ ก.พ. ดังกล่าว จังหวัดจันทบุรีจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง แจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง มีการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้นำข้อมูลในส่วนที่ ๓ ของแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล) ของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง มาประกอบการจัดทำและกำหนดข้อตกลงผลงาน อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๑.๒ การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ใช้แบบตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (๑) นี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงงาน ให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นตัวชี้วัดรายบุคคล และต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวชี้วัดปกติ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ตามข้อ ๑.๑ โดยให้ใส่คำอธิบายต่อท้ายตัวชี้วัดดังกล่าวว่า “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” และให้ใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

/ ๒. การประเมิน...

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกิน ๓ รอบการประเมิน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ (๒)

๓. กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

ทั้งนี้ แนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายวิทูรัช ศรีนาม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

เอกสารแนบท้ายประกาศ (๑)



คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ครั้งที่ .....

ตามที่ ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว .....
ตำแหน่ง ..... ประเภท ..... ระดับ .....
สังกัด กลุ่มงาน/ฝ่าย ..... สำนักงาน .....
ได้รับทราบว่า ผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าพเจ้า ในรอบการประเมินครั้งที่ ..... ตั้งแต่วันที่ .....ถึงวันที่.....
ปรากฏว่า มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยได้รับคะแนนประเมิน ..... เมื่อวันที่ ..... นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นในรอบการประเมินครั้งถัดไป ครั้งที่ ..... ตั้งแต่วันที่ .....ถึงวันที่..... โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศของจังหวัดจันทบุรีที่กำหนดไว้แล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ

ลงชื่อ ..... ผู้จัดทำข้อตกลง
(.....)
วันที่ .....

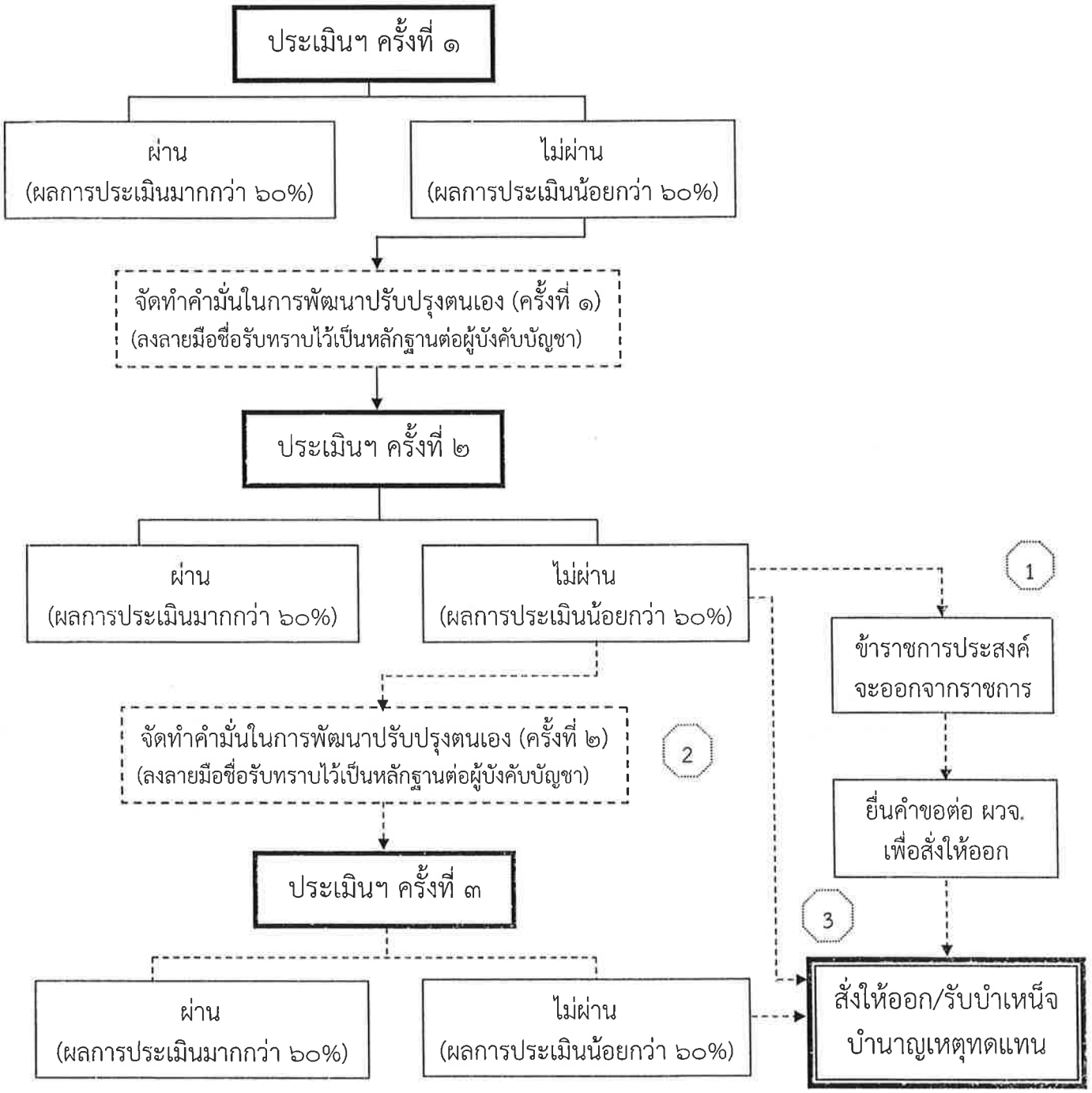
ลงชื่อ ..... ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
วันที่ .....

ลงชื่อ ..... ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
(.....)
วันที่ .....

เอกสารแนบท้ายประกาศ (๒)

ขั้นตอนการดำเนินการ
การให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ
ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒)



กลุ่มสารบรรณฯ
เลขรับ 3685
วันที่ 14/7/60
เวลา 15.04

กระทรวงสาธารณสุข
เลขรับ 39998
วันที่ ๑๔ ก.ค. ๒๕๖๐
เวลา 14.27

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๑๖๑

สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐

80767
1 ก.ค.

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนและการได้รับสิทธิประโยชน์ กรณีข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/๓๓๖๔๕ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙ และด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/๙๒๑๙ ลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๐
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘.๕/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ กระทรวงสาธารณสุขแจ้งว่า มีเจ้าหน้าที่ในสังกัดได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงขอหารือเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและการได้รับสิทธิประโยชน์ กรณีข้าราชการไปฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ดังนี้

๑. การเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ที่มีเวลาการปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๔ เดือน กรณีใดจึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒. หากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ที่มีเวลาการปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๔ เดือน เป็นผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) หรือไม่ อย่างไร

๓. หลักสูตรการฝึกอบรมที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมเกินกว่า ๒ เดือน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมให้ตรงตามหลักสูตรการฝึกอบรมนั้น ๆ โดยผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมสามารถเบิกค่าลงทะเบียนและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องได้ตามระเบียบกระทรวงการคลัง รวมทั้งไม่ต้องจัดส่งใบลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรในสาขาต่าง ๆ โดยไม่มีผลต่อการนำไปปรับคุณวุฒิในการรับราชการ กรณีนี้จะอยู่ในหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ หรือไม่ อย่างไร

ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว ขอเรียนแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและการได้รับสิทธิประโยชน์ กรณีข้าราชการไปฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ดังนี้

๑. ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศไว้ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ เพื่อส่วนราชการใช้สำหรับการพิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ

/ ดังนั้น ...

ดังนั้น การพิจารณากรณีตามที่หารือว่า การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปฝึกอบรมในหลักสูตรของกระทรวงสาธารณสุขกรณีใดจะอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ จึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริงในรายละเอียดตามที่กำหนดในข้อ ๑ ข้อ ๗ และข้อ ๘ หลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยพิจารณาวัตถุประสงค์การฝึกอบรม หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ข้าราชการไปฝึกอบรม และการยื่นหลักฐาน ตามลำดับ และเมื่อการพิจารณาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ทุกประการแล้ว การให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปฝึกอบรมในกรณีนั้นจึงจะถือเป็นการให้ข้าราชการเดินทางไปราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๒๔ ตามที่กำหนดในข้อ ๙ ของหลักเกณฑ์ดังกล่าว และไม่ถือเป็นการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

๒. โดยที่ข้อ ๘ (๖) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ดังนั้น หากกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไปฝึกอบรมในประเทศตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ซึ่งถือเป็นการให้ข้าราชการเดินทางไปราชการแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็อาจพิจารณาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนได้ สำหรับกรณีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปดูงานซึ่งไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม และกรณีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญไปปฏิบัติการวิจัยในประเทศ ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ มิได้กำหนดให้ถือเป็นการให้ข้าราชการเดินทางไปราชการ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้ง ๒ กรณีดังกล่าว จึงต้องพิจารณาเวลาปฏิบัติราชการในครึ่งปีที่แล้วมาให้เป็นไปตามข้อ ๘ (๖) ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. สำหรับการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่งและ พ.ต.ส. ในระหว่างการไปฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ มีข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๒ (๑) กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้ และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าวให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง และข้อ ๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนั้นไม่เต็มเดือนในเดือนใด ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับเดือนนั้นตามส่วนจำนวนวันที่ได้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ ข้อ ๒๒ กำหนดว่า ข้าราชการซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งในระหว่างลาสำหรับผู้นั้นได้ไม่เกิน ๖๐ วัน

(๒) ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๕ วรรคหนึ่งกำหนดว่า ข้าราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

/ อาจ...

อาจได้รับเงินเพิ่มได้ตามที่ ก.พ. ประกาศกำหนด แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดไว้ท้ายระเบียบนี้ และข้อ ๖ กำหนดว่า ข้าราชการผู้ใดปฏิบัติงานไม่เต็มเดือนในเดือนใด ให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเพิ่มสำหรับเดือนนั้นตามส่วนของจำนวนวันที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้าในเดือนใดข้าราชการผู้ใดมิได้ปฏิบัติงาน ข้าราชการผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับเดือนนั้น ประกอบกับข้อ ๖ (๗) กำหนดว่า กรณีลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ให้ได้รับเงินเพิ่มระหว่างลาได้ไม่เกิน ๖๐ วัน

ดังนั้น การพิจารณาให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือ พ.ต.ส. ในระหว่างการไปฝึกอบรมหรือดูงานในประเทศตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ซึ่งไม่ถือเป็นการลาตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ตามที่หารือ กระทรวงสาธารณสุขจึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการ ในระหว่างการไปฝึกอบรมหรือดูงานในประเทศ ซึ่งหากปรากฏข้อเท็จจริงว่า ข้าราชการรายดังกล่าวได้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ก็จะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือ พ.ต.ส. แล้วแต่กรณี และหากปรากฏว่าข้าราชการรายดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษไม่เต็มเดือนในเดือนใด ก็จะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือ พ.ต.ส. แล้วแต่กรณี ตามส่วนของจำนวนวันที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ทั้งนี้ หากเป็นกรณีข้าราชการลาไปฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้าราชการรายดังกล่าวจะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือ พ.ต.ส. ในระหว่างลาได้ไม่เกิน ๖๐ วัน ตามข้อ ๒๒ ของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ หรือข้อ ๖ (๗) ของระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ แล้วแต่กรณี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ปลัดกระทรวงฯ (ผ่าน กพบ.)
เพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณ

(นางสาวนติยา พางเงิน)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
แทนผู้อำนวยการกองกลาง
๑๔ ก.ค. ๒๕๖๐

ขอแสดงความนับถือ

(นายภาณุ สังขะวร)
รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล เรียน
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๔๒
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

หัวหน้ากลุ่มงานเงินเดือนและตรวจสอบประเมินผลกำลังคน
เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป
17 ก.ค. 2560

เรียน หัวหน้างานตรวจสอบและประเมินผลกำลังคนที่ 1
เพื่อโปรดดำเนินการต่อไป
19 ก.ค. 2560

7506/นนฝ.
๑๗ ก.ค. ๒๕๖๐

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗



สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบท้าย ๑ – ๖)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากขณะนี้ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ดังนั้น เพื่อให้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๑

๒. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๒

๓. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๓

๔. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๔

๕. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๕

๖. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๖

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS/PPIS) รุ่น ๕.๐ ฉบับที่ ๕.๐.๐.๓๗ ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้างต้นแล้ว โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ http://dpis.ocsc.go.th/service/downloads

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายนนทิกร กาญจนะจิตรา)
เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๔๒, ๘๘๒๗, ๘๘๒๓, ๘๘๒๖
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

เอกสารแนบท้าย ๖

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน*	๗๑,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	*ล่าง*	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน*	๖๘,๕๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	*ล่าง*	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	*บน*	๖๐,๙๙๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	*ล่าง*	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	*บน*	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	*ล่าง*	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	*บน ๒*	๖๘,๕๖๐*
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	*ล่าง ๒*	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	*บน ๑*	๖๖,๗๐๐
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	*ล่าง ๑*	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๕๙,๖๓๐
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	*ล่าง*	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	*บน*	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	*ล่าง*	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	*บน*	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	*ล่าง*	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	*บน*	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	*ล่าง*	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	*บน*	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	*ล่าง*	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	*บน ๒*	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	*ล่าง ๒*	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	*บน ๑*	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	*ล่าง ๑*	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	*บน*	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	*ล่าง*	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๒๑,๐๑๐	*บน*	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	*ล่าง*	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

บัญชีรายละเอียดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูงของตำแหน่งลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 เป็นต้นไป

รหัส	ตำแหน่ง	ระดับ	บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ (ขั้นวิ่ง)	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูง	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูงใหม่ ตาม ว27
	กลุ่มงานบริการพื้นฐาน					
1101	พนักงานทั่วไป	บ 1	1	8,690	16,650	21,010
		บ 2	1	9,400	17,880	21,010
		บ 2/หน.	1	11,500	21,010	25,670
1102	คนสวน	บ 1	1	8,690	16,650	21,010
		บ 2	1	9,400	17,880	21,010
		บ 2/หน.	1	11,500	21,010	25,670
1103	พนักงานสถานที่	บ 1	1	8,690	16,650	21,010
		บ 2	1	9,400	17,880	21,010
1104	แม่บ้าน	บ 1	1	8,690	21,010	25,670
		บ 2	1-2	9,400	25,670	34,110
1105	พนักงานรักษาความปลอดภัย	บ 1	1	8,690	16,650	21,010
		บ 2	1	9,400	17,880	21,010
		บ 2/หน.	1	11,500	21,010	25,670
1106	ผู้ดูแลหมวดสถานที่	บ 2/หน.	1	11,500	21,010	25,670
1113	พนักงานประจำตึก	บ 1	1	8,690	16,650	21,010
		บ 2	1	9,400	17,880	21,010
1114	พนักงานเปล	บ 1	1	8,690	16,650	21,010
		บ 2	1	9,400	17,880	21,010
1115	พนักงานซักฟอก	บ 1	1	8,690	16,650	21,010
		บ 2	1	9,400	17,880	21,010
1117	พนักงานบริการ	บ 1	1	8,690	17,880	21,010
		บ 2	1	9,400	21,010	25,670
		บ 2/หน.	1-2	11,500	25,670	34,110
1119	พนักงานรับโทรศัพท์	บ 1	1	8,690	17,880	21,010
		บ 2	1	9,400	21,010	25,670
1409	พนักงานบริการเอกสารทั่วไป	บ 1	1	8,690	17,880	21,010
		บ 2	1	9,400	21,010	25,670

รหัส	ตำแหน่ง	ระดับ	บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ (ขั้นต่ำ)	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูง	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูงใหม่ ตาม ว27
		บ 2/หน.	1-2	11,500	25,670	34,110
1410	พนักงานเก็บเอกสาร	บ 1	1	8,690	17,880	21,010
		บ 2	1	9,400	21,010	25,670
1411	พนักงานซ่อมเอกสาร	บ 1	1	8,690	17,880	21,010
		บ 2	1	9,400	21,010	25,670
1504	พนักงานเก็บเงิน	บ 1	1	9,400	21,010	25,670
		บ 2	1-2	11,500	25,670	34,110
1505	พนักงานโสตทัศนศึกษา	บ 1	1	9,400	21,010	25,670
		บ 2	1-2	11,500	25,670	34,110
1509	พนักงานผลิตน้ำประปา	บ 1	1	9,400	21,010	25,670
		บ 2	1-2	11,500	25,670	34,110
1510	พนักงานกลั่นน้ำ	บ 1	1	8,690	16,650	21,010
		บ 2	1	9,400	17,880	21,010
	<u>กลุ่มงานสนับสนุน</u>					
2101	พนักงานการเงินและบัญชี	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ส 4	3	17,500	36,450	41,610
		ส 4/หน.	3	17,500	39,050	41,610
2106	พนักงานพัสดุ	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ส 4	3	17,500	36,450	41,610
		ส 4/หน.	3	17,500	39,050	41,610
2108	พนักงานธุรการ	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ส 4	3	17,500	36,450	41,610
		ส 4/หน.	3	17,500	39,050	41,610
2113	พนักงานพิมพ์	ส 1	1	8,690	17,880	21,010

รหัส	ตำแหน่ง	ระดับ	บัญชีค่าจ้างกลุ่มที่ (ขั้นวิ่ง)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้างขั้นสูง	อัตราค่าจ้างขั้นสูงใหม่ตาม ว27
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
		ส 3	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 4	2-3	23,370	34,110	41,610
2201	พนักงานรหัส	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2202	พนักงานจัดทำข้อมูลประมวลผล	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
2203	พนักงานประเมินผล	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2204	พนักงานสถิติ	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ส 4	3	17,500	36,450	41,610
2210	พนักงานห้องสมุด	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
2301	พนักงานสื่อสาร	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2302	พนักงานวิทยุ	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2317	ครูพี่เลี้ยง	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2318	พี่เลี้ยง	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2401	พนักงานช่วยการพยาบาล	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2403	พนักงานช่วยเหลือคนไข้	ส 1	1	8,690	21,010	25,670
		ส 2	1-2	9,400	25,670	34,110
2404	ผู้ช่วยพยาบาล	ส 1	1	8,690	17,880	21,010

รหัส	ตำแหน่ง	ระดับ	บัญชีค่าจ้างกลุ่มที่ (ขั้นวิ่ง)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้างขั้นสูง	อัตราค่าจ้างขั้นสูงใหม่ ตาม ว27
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
		ส 3	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 4	2-3	15,000	34,110	41,610
2405	พยาบาล	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ส 4	3	17,500	36,450	41,610
2406	ผู้ช่วยทันตแพทย์	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ส 4	3	17,500	36,450	41,610
2407	ผู้ช่วยเภสัชกร	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ส 4	3	17,500	36,450	41,610
2408	พนักงานเภสัชกรรม	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2409	พนักงานประจำห้องยา	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2410	ผู้ช่วยพนักงานสุขศึกษา	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2412	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2413	พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2414	พนักงานจุลทัศนกร	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2415	พนักงานห้องเฝือก	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2416	พนักงานห้องผ่าตัด	ส 1	1	8,690	17,880	21,010

รหัส	ตำแหน่ง	ระดับ	บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ (ขั้นวิ่ง)	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูง	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูงใหม่ ตาม ว27
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2418	พนักงานผ่าและรักษาศพ	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2419	พนักงานประจำห้อง	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2420	พนักงานหอผู้ป่วย	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2421	พนักงานบัตรรายงานโรค	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2422	พนักงานสุขภาพชุมชน	ส 1	1	8,690	21,010	25,670
		ส 2	1-2	9,400	25,670	34,110
2429	ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2430	พนักงานกายภาพบำบัด	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2433	โภชนากร	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
2510	พนักงานประจำห้องทดลอง	ส 1	1	8,690	17,880	21,010
		ส 2	1	9,400	21,010	25,670
2511	พนักงานห้องปฏิบัติการ	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ส 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ส 4	3	17,500	36,450	41,610
2513	พนักงานวิทยาศาสตร์	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110
2911	พนักงานจัดการหอพัก	ส 1	1	8,690	21,010	25,670
		ส 2	1-2	9,400	25,670	34,110
2913	พนักงานขับรถยนต์	ส 1	1	9,400	21,010	25,670
		ส 2	1-2	11,500	25,670	34,110

รหัส	ตำแหน่ง	ระดับ	บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ (ขั้นต่ำ)	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูง	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูงใหม่ ตาม ว27
		ส 2/หน.	1-3	15,000	34,110	41,610
2915	พนักงานประกอบอาหาร	ส 1	1	8,690	16,650	21,010
		ส 2	1	9,400	17,880	21,010
		ส 2/หน.	1	11,500	21,010	25,670
	กลุ่มงานช่าง					
3101	ช่างเขียน	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ช 4	3	17,500	36,450	41,610
3201	ช่างไฟฟ้า	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ช 4	3	17,500	36,450	41,610
3203	ช่างไฟฟ้าและอิเลคทรอนิคส์	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110
3207	ช่างวิทยุ	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 3	2-3	15,000	34,110	41,610
3305	ช่างไม้	ช 1	1	8,690	17,880	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670
		ช 3	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 4	2-3	15,000	34,110	41,610
		ช 4/หน.	2-3	17,500	36,450	41,610
3306	ช่างปูน	ช 1	1	8,690	17,880	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670
		ช 3	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 4	2-3	15,000	34,110	41,610
		ช 4/หน.	2-3	17,500	36,450	41,610
3321	ช่างเชื่อม	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110

รหัส	ตำแหน่ง	ระดับ	บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ (ขั้นวิ่ง)	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูง	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูงใหม่ ตาม ว27
		ช 3	2-3	15,000	34,110	41,610
		ช 4	3	17,500	36,450	41,610
3324	ช่างเหล็ก	ช 1	1	8,690	17,880	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670
		ช 3	1-2	11,500	25,670	34,110
3333	ช่างซ่อมบำรุง	ช 1	1	8,690	17,880	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670
		ช 3	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 4	2-3	15,000	34,110	41,610
3335	ช่างฝีมือทั่วไป	ช 1	1	8,690	17,880	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670
		ช 3	1-2	11,500	25,670	34,110
3612	ช่างต่อท่อ	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 2/หน.	2-3	15,000	34,110	41,610
3613	ช่างประปา	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 3	2-3	15,000	34,110	41,610
3701	ช่างศิลป์	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110
		ช 3	2-3	15,000	34,110	41,610
3718	ช่างตัดเย็บผ้า	ช 1	1	8,690	17,880	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670
3902	พนักงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ช 1	1	8,690	16,650	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670
3903	ช่างซ่อมเครื่องทำความเย็น	ช 1	1	9,400	21,010	25,670
		ช 2	1-2	11,500	25,670	34,110
3910	ช่างเครื่องช่วยคนพิการ	ช 1	1	8,690	17,880	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670
		ช 3	1-2	11,500	25,670	34,110

ที่	ตำแหน่ง					
3912	ผู้ช่วยช่างทั่วไป	ช 1	1	8,690	17,880	21,010
		ช 2	1	9,400	21,010	25,670

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี
เลขรับ 1603
วันที่ ๑๑ ก.พ. ๒๕๖๓
เวลา

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๑/ว ๒๗๔

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๔
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
๔. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๑๒๙ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘
๕. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๒๑๐๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙
๖. หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๐๓๔ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สรุปการดำเนินการของส่วนราชการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ตัวอย่างบัญชีรายชื่อผู้ที่ไปช่วยราชการในสายงาน กอ.รมน. จำนวน ๑ ฉบับ
๓. ตัวอย่างบัญชีรายละเอียดการช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น จำนวน ๒ ฉบับ
๔. แบบรายงานผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการ จำนวน ๑ ฉบับ
๕. บัญชีแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิและระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ฉบับ
๖. ตัวอย่างคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และตัวอย่างบัญชีแนบท้าย จำนวน ๑ ฉบับ
๗. ตัวอย่างคำสั่งให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษและตัวอย่างบัญชีแนบท้าย จำนวน ๑ ฉบับ
๘. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจะดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างและการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการและลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างรวดเร็วอันจะเป็นขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ จึงขอแจ้งกำหนดการให้ทุกส่วนราชการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ตามกำหนด ดังนี้

/ข้าราชการ...

ข้าราชการ

ให้ส่วนราชการดำเนินการตามคู่มือที่กำหนดและหนังสือที่อ้างถึง ๑ – ๒ และ ๖ พร้อมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้แจ้งให้ส่วนราชการใช้ในการปฏิบัติงานตามหนังสือที่อ้างถึง ๔

หากส่วนราชการใดมีข้าราชการได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นขอได้ดำเนินการ ดังนี้

๑) กรณีมีข้าราชการไปช่วยราชการในสายงานกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) เป็นประจำและเต็มเวลา ขอให้ต้นสังกัดตัดยอดจำนวนคนและอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวไปพิจารณาที่กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

๒) กรณีมีข้าราชการไป/มาช่วยราชการ (ยืมตัวไปปฏิบัติงานต่างกระทรวงหรือต่างกรม) หรือหากเป็นกรณีที่มีข้าราชการไป/มาปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น (ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดหรือหน่วยงานอื่นภายในกรมเดียวกัน) เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ขอได้ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. ชี้แจงไว้ในหนังสือตามที่อ้างถึง ๓

ทั้งนี้ หากมีกรณีดังกล่าวข้างต้นขอได้แจ้งข้อมูลตามตัวอย่างที่แนบมาพร้อมนี้แล้วส่งไปให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนอย่างละ ๒ ฉบับ **ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓**

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการประเภทอำนวยการ ระดับสูง ให้ดำเนินการ ดังนี้

- แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน (ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒)

- แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการประเภทอำนวยการ ระดับสูง ในส่วนของแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ขอให้ส่วนราชการดำเนินการตามเอกสารหมายเลข ๓.๓ ของหนังสือที่อ้างถึง ๕

อนึ่ง สำหรับสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๗ สามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล https://hr.moph.go.th หรือสแกน QR-Code ท้ายหนังสือนี้

ลูกจ้างประจำ

ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยสามารถศึกษารายละเอียดการดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๘ จากเว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล https://hr.moph.go.th หรือสแกน QR-Code ท้ายหนังสือนี้ และดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข **ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓**

พนักงานราชการ

ให้ทุกส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ และบันทึกคะแนนการประเมินและวันลา/มาสาย ของพนักงานราชการในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

/จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการ และขอได้กำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการโดยรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากมีข้อขัดข้องหรือสงสัยประการใดโปรดติดต่อโดยตรงกับกลุ่มงานเงินเดือนและตรวจสอบประเมินผลกำลังคน หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๔๔๕ , ๑๔๕๑-๒ กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๐ และกลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๔๕๙ , ๑๘๕๘ จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

เรียน ผวจ.จน.(นพ.สสจ.จน.ปฏิบัติฯ)
- เพื่อโปรดทราบ
- พิจารณาความดีความชอบเลื่อนเงินเดือน ขรก./เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลจป./ปรับเงินผลการปฏิบัติงาน พรก. ณ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๓ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่สำนักงาน ก.พ. และ สป. กำหนด และดำเนินการตามขั้นตอนภายในเวลาที่กำหนดต่อไป

๑๗ ก.พ. ๖๓

๑๗ พ ๖๓

(นายณรงค์ สายวงศ์)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ทราบ

(นายวรา เศลวัตนะกุล)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

(นายอภิรักษ์ นิศุทธ์อาภรณ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๐, ๑๔๔๕, ๑๔๕๙
โทรสาร ๐ ๒๕๙๐ ๑๓๕๐, ๑๘๕๘

สำเนาส่ง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และส่วนราชการในราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคทุกแห่ง

ข้าราชการ

https://qrgo.page.link/sWSaj

ลูกจ้างประจำ

http://bit.ly/3aPBN9m