



ที่ อบ ๒๐๓๒ / ว. ๓๙๐

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวารินชำราบ
๐๑ ถ.สถลมารค อำเภอวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี อบ.๓๔๑๙๐

๒๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑/๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑/๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ สาธารณสุขอำเภอวารินชำราบ และ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสังกัดสาธารณสุขอำเภอวารินชำราบ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ ได้ประชุมเพื่อพิจารณาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานสามารถ กำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันก่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวารินชำราบ จึงขอส่งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบที่ ๑/๒๕๖๔ ตามมติที่ประชุม เพื่อให้ทราบและถือเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวารินชำราบ รอบที่ ๑ /๒๕๖๔ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งบุคลากรในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายสัมพันธ์ กุลพร)

สาธารณสุขอำเภอวารินชำราบ

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โทร ๐-๔๕๓๒-๒๕๖๘

E-MAIL: warinhealthstrategy@gmail.com

๒๑



ตัวชี้วัด Ranking ประจำปีงบประมาณ 2564 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มีนาคม 2564

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด	สำนักงานสาธารณสุข			หน่วยงานรับผิดชอบ			รพ.เสด็จ					คะแนนจริง	
		คำเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	น้ำหนัก	คอบประเด็น	หน่วยงาน	เป้าหมาย	ผลงาน	อัตรา	คะแนน	0.00			
R.2	ระดับความพึงพอใจการดำเนินงานพัฒนาภาคีชุมชนวัย 2.1 เด็กอายุ 0-5 ปี ได้รับการคัดกรองทันตกรรม	≥ ร้อยละ 90	ส่งเสริม	0.5	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ80-84	ร้อยละ85-89	ร้อยละ90-94	>ร้อยละ95
	2.2 เด็กอายุ 0-5 ปี ที่ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ ทนละอิม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20	ส่งเสริม	0.5	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ15-19	ร้อยละ20-24	ร้อยละ25-29	>ร้อยละ30
	2.3 เด็กอายุ 0-5 ปี ที่มีพัฒนาการแก้ไขสายตาได้รับการคัดกรอง	≥ ร้อยละ 90	ส่งเสริม	1	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ15-19	ร้อยละ20-24	ร้อยละ25-29	>ร้อยละ30
	2.4 เด็กอายุ 0-5 ปี ที่พบอาการตาบอด	≥ ร้อยละ 85	ส่งเสริม	0.5	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ80-84	ร้อยละ85-89	ร้อยละ90-94	>ร้อยละ95
	2.5 ร้อยละเด็ก 0-5 ปี สูง ส่วน ส่วนสูงเฉลี่ยชาย 5 ปี	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 63	ส่งเสริม	0.5	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
R.3	การดูแลสุขภาพเด็กปฐมวัย	เด็กชาย 113 cm.	ส่งเสริม				เป้าหมาย				ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
	3.1 ร้อยละเด็กอายุ 6 เดือน - 5 ปี ที่รับนมแม่เสริมจากเต้า	ร้อยละ 90	ส่งเสริม	1	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	3.2 ร้อยละเด็กอายุ 0 - 12เดือน ได้รับการฝากวางกระ	ร้อยละ 90	ส่งเสริม	1	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	ได้ไกลจากอาการตาชุกเขย่งหัก โดยการตรวจ Hct หรือ CBC						เป้าหมาย				ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
R.4	อัตราการรอดชีวิตในผู้ป่วยอายุ 15-19 ปี	ไม่น้อยกว่า 29 คน	ส่งเสริม	0.5	/	อำเภอ/ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	ประชากรหญิงอายุ	ประชากรหญิงอายุ	ส่งเสริม				เป้าหมาย				ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
R.5	การดูแลสุขภาพผู้ใหญ่ชาย		ส่งเสริม				เป้าหมาย				ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	5.1 ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะเสี่ยงต่อการดูแลสุขภาพ core plan	ร้อยละ 85	ส่งเสริม	1	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	5.2 ร้อยละของระบบการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว (Long Team Care) ในชุมชนตามเกณฑ์	ร้อยละ90	ส่งเสริม	0.5	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	5.3 ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีพฤติกรรมสุขภาพทั้ง 6 ประการ	ร้อยละ60	ส่งเสริม	0.5	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
R.6	การคัดกรองผู้ป่วยเบาหวาน DM HF		NCD				เป้าหมาย				ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	6.1 ร้อยละการตรวจคัดกรองกลุ่มเสี่ยงเบาหวาน	> = 60%	NCD	0.5	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ50-40	ร้อยละ40-50	ร้อยละ50-60	>ร้อยละ60
	6.2 ร้อยละการตรวจคัดกรองกลุ่มเสี่ยงโรคความดันโลหิตสูง	> = 70%	NCD	0.5	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ40	ร้อยละ50-60	ร้อยละ60-70	>ร้อยละ70
R.7	Good Control		NCD				เป้าหมาย				ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	7.1 ร้อยละของผู้ป่วยเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้	> = 40%	NCD	1	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ
	7.2 ร้อยละของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่ควบคุมความดันโลหิตได้	> = 50%	NCD	1	/	ปฐมภูมิ	เป้าหมาย		#DIV/0!	0	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	>ร้อยละ

ระดับคะแนน				
1	2	3	4	5
1.5	2	2.5	3.5	4.5

0



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวารินชำราบ
 เลขที่ 762
 วันที่ 23 1๗๗ 64
 เวลา 110๐

ที่ อบ ๐๐๓๒.๐๑๐/ว. ๓๗/๒๖

ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี
 ถนนแจ้งสนิท อบ ๓๔๐๐๐

๒๓ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๑/ว ๔๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. แบบบัญชีรายชื่อสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ชุด
 ๒. แบบฟอร์มบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และตารางการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ชุด
 ๓. แบบฟอร์มบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้ไม่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด
 ๔. บัญชีการกักเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน จำนวน ๑ ชุด
 ๕. บัญชีรายชื่อข้าราชการ พร้อมสรุปวันลา จำนวน ๑ ชุด
 ๖. ขั้นตอน/แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๘.๑๑/ว ๔๖๑ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการและแบบฟอร์มการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินสมรรถนะโดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

-การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

๒/ในกรณี...

- ในกรณีที่เป็นผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

- ให้ส่วนราชการนำผลการประเมินฯ มาจัดกลุ่มคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนน ผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยแบ่งแต่ละระดับช่วงคะแนน ดังนี้

-กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดีเด่น คะแนน ๙๐.๐๐ -๑๐๐%

-กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดีมาก คะแนน ๘๐.๐๐ -๘๙.๙๙ %

-กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดี คะแนน ๗๐.๐๐ -๗๙.๙๙ %

-กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ พอใช้ คะแนน ๖๐.๐๐ -๖๙.๙๙ %

-กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า ๖๐% จะไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ แต่ละระดับผลการประเมินฯ ให้ดูในตารางการบริหารวงเงิน

๒. กรอวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการที่ปฏิบัติราชการในสังกัด ไม่เกิน ร้อยละ ๒.๙ ของเงินเดือนที่จ่ายวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และกำหนดกรอวงเงินเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่ากลางในการคำนวณ

๓. ให้ส่วนราชการแจ้งผลการประเมินฯ และความเห็นในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ในสังกัด โดยให้เสนอเรียงลำดับความสำคัญตามคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากมาก ไปหาน้อย พร้อม File ข้อมูล ส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ดังนี้

- บัญชีรายชื่อสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการและพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (ตามสิ่งที่ ส่งมาด้วย ๑) พร้อม File ข้อมูล โดยสามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วยตาม QR CODE ที่ปรากฏด้านล่างนี้

-ส่งบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และตารางการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) พร้อม File ข้อมูล

๔. ให้ตรวจสอบว่ามีข้าราชการในสังกัดผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน เช่น ข้าราชการที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่า ๖๐ % ข้าราชการบรรจุใหม่,บรรจุกลับ หรือข้าราชการ ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการไม่ครบ ๔ เดือน (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ส่งภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๕. ให้ตรวจสอบว่ามีข้าราชการในสังกัดผู้ใดอยู่ในระหว่างฝึกอบรม บรรจุใหม่ มีระยะเวลา การปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน แต่มีผลงานสมควรได้เลื่อนเงินเดือน ให้กันเงินไว้เพื่อเลื่อนตามจำนวนร้อยละ ที่ประเมินได้ ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้น (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔) พร้อมส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อ ประกอบการพิจารณาเสนอ อ.ก.พ. กระทรวง

๖. ให้ตรวจสอบว่ามีข้าราชการเสียชีวิตในระหว่างรอบการประเมิน หากปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ในรอบการประเมิน ให้แจ้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อดำเนินการเลื่อนเงินเดือน ในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอให้กำกับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการด้วยความรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนส่งเอกสารให้จังหวัด หากมีข้อขัดข้องหรือสงสัยประการใด ขอให้ติดต่อโดยตรงกับ
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุวิทย์ โรจนศักดิ์โสธร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดอุบลราชธานี



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร.๐๔๕-๒๖๒๖๕๓ ต่อ ๑๒๓๒,๑๒๓๓
โทรสาร ๐๔๕-๒๔๓๓๐๑

ตารางการจัดช่วงคะแนน และการบริหารวงเงินเพื่อเดือนเงินเดือน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ประจำงวดที่ 1/2564

ระดับผลงาน		ระดับย่อย	ช่วงคะแนน (ช่วงบนลงท้ายด้วย .99)		ร้อยละของ การเลื่อนฯ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน เงิน
	ต้องปรับปรุง	0	0.00	59.99	0.00			
1	พอใช้10	20	60.00	60.99	0.20			
	พอใช้9	19	61.00	61.99	0.40			
	พอใช้8	18	62.00	62.99	0.60			
	พอใช้7	17	63.00	63.99	0.80			
	พอใช้6	16	64.00	64.99	1.00			
	พอใช้5	15	65.00	65.99	1.20			
	พอใช้4	14	66.00	66.99	1.40			
	พอใช้3	13	67.00	67.99	1.60			
	พอใช้2	12	68.00	68.99	1.80			
	พอใช้1	11	69.00	69.99	2.00			
2	ดี5	25	70.00	71.99	2.20			
	ดี4	24	72.00	73.99	2.40			
	ดี3	23	74.00	75.99	2.60			
	ดี2	22	76.00	77.99	2.80			
	ดี1	21	78.00	79.99	3.00			
3	ดีมาก5	35	80.00	81.99	3.20			
	ดีมาก4	34	82.00	83.99	3.40			
	ดีมาก3	33	84.00	85.99	3.60			
	ดีมาก2	32	86.00	87.99	3.80			
	ดีมาก1	31	88.00	89.99	4.00			
4	ดีเด่น10	50	90.00	90.99	4.20			
	ดีเด่น9	49	91.00	91.99	4.40			
	ดีเด่น8	48	92.00	92.99	4.60			
	ดีเด่น7	47	93.00	93.99	4.80			
	ดีเด่น6	46	94.00	94.99	5.00			
	ดีเด่น5	45	95.00	95.99	5.20			
	ดีเด่น4	44	96.00	96.99	5.40			
	ดีเด่น3	43	97.00	97.99	5.60			
	ดีเด่น2	42	98.00	98.99	5.80			
	ดีเด่น1	41	99.00	100.00	6.00			

ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดเวลาในการดำเนินการดังนี้

๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ โดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และประกาศจังหวัดอุบลราชธานี
๒. แจ้งให้ส่วนราชการตรวจสอบวงเงินและรายชื่อผู้มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน/ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน
๓. แจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ส่งผลการเลื่อนเงินเดือน ภายใต้วงเงิน ๒.๙ % พร้อมส่งเอกสารที่เกี่ยวข้อง ภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๔. คำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ ของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ แจ้งจังหวัด และ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทราบ ภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาถ่วงดุลผลการประเมินฯ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
๖. นำผลการประเมินฯ และผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละหน่วยงานเสนอ เสนอผู้บังคับบัญชา
๗. รวบรวมผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินฯ ภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๘. ประชุมคณะกรรมการถ่วงดุล พิจารณาผลการประเมินฯ และผลการเลื่อนเงินเดือน ภายในวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔
๙. เตรียมฐานข้อมูลและบันทึกการเคลื่อนไหวต่างๆ ใน โปรแกรมบริหารงานบุคคล และ จ.๑๘ ที่มีผลต่อวงเงินในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔
๑๐. นำผลการประเมินฯ และร้อยละในการเลื่อนเงินเดือน รวมทั้งข้อมูลผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน บันทึกในระบบ hrops ภายในวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ พร้อมจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
๑๑. ประกาศรายชื่อเฉพาะ ตีเด่น และตีมาก
๑๓. คำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดลงนาม
๑๔. สำเนาคำสั่งแจ้ง สป , ก.พ. และส่วนที่เกี่ยวข้องทราบ
๑๕. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเป็นรายบุคคล ภายใน ๑๕ วันหลังมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๒/ว๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน

ในการนี้เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และจังหวัดอุบลราชธานี

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ -รอบที่ ๑ เป็นรอบการประเมินการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

-รอบที่ ๒ เป็นรอบการประเมินการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒.ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

๒.๑ ส่วนราชการประจำจังหวัด

๒.๑.๑ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของส่วนราชการประจำจังหวัด

๒.๒ ส่วนราชการประจำอำเภอ

๒.๒.๑ นายอำเภอสำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๒.๒.๒ นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอและข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง

๒.๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่

ในบังคับบัญชาของส่วนราชการประจำอำเภอ

๒.๓ ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม ๒.๑.๑, ๒.๒.๑, ๒.๒.๒, ๒.๒.๓ แล้วแต่กรณี โดยที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการกำหนดโครงสร้างการจัดส่วนราชการแบ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งกำหนดชั้นการบังคับบัญชาไว้หลายระดับประกอบด้วยมีหลายหน่วยงานมีการแบ่งงานภายในแบบไม่เป็นทางการเพิ่มขึ้นอีก ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อีกทั้งในหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้ประเมินควรเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของผู้รับการประเมิน เนื่องจากเป็นผู้มอบหมายงานและกำกับตรวจสอบการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้นประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทนตนก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับ

มอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบแล้วก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๔. ในแต่ละรอบการประเมิน ส่วนราชการนำผลการประเมินมาจัดกลุ่มคะแนน โดยอย่างน้อย ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดีเด่น คะแนน ๙๐.๐๐-๑๐๐ %

กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดีมาก คะแนน ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙%

กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดี คะแนน ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙%

กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ พอใช้ คะแนน ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙%

กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า ๖๐ %

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินฯ ที่ส่วนราชการกำหนด

- ทุกส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมได้

๕. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการ จะนำไปใช้ในการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลสูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

๖.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงประเมินให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๖.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม

๖.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

๖.๔ ในแต่ละรอบการประเมินผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะ

๖.๕ ในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการ ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าว

๖.๖ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกันอยู่

๖.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนให้จังหวัด เพื่อจะได้รวบรวมและเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไป

การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑. รอบการเลื่อนเงินเดือน รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

รอบที่ ๒ ผลการประเมิน ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๒. กรอบวงเงินของข้าราชการปฏิบัติราชการในสังกัด รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๐ ของเงินเดือนที่จ่ายวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และกำหนดกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่ากลางในการคำนวณ

๓. การจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือน แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม

-กลุ่มตำแหน่งประเภทบริหาร

-กลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการ

-กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป

ให้ส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อนหากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในแต่ละกลุ่มตำแหน่งในแต่ละรอบการประเมิน

กลุ่มที่ ๑ นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

กลุ่มที่ ๒

๒.๑ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม

๒.๒ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ ๓ อธิบดีและรองอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ ๔ ผู้ว่าราชการจังหวัด บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสระดับชำนาญาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินอาจจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมหรือหัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค บริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัดได้

๕. ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ ละบุคคลให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละ ที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเดือนนั้น ข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้ขึ้นทราบ

๖. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด(กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒)

๗. ในการศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาวินัยการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี