



**ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่**  
**เรื่อง กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ**  
**สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่**

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

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กลุ่มงานในสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/ โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง และโรงพยาบาลกระบี่ถือปฏิบัติ ดังนี้.-

**๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ.- ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานมีคะแนนร้อยละ ๗๐ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีคะแนนร้อยละ ๓๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน กำหนดให้ประเมิน องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเป็นสัดส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น

๑.๒ รายละเอียดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีดังนี้.-

๑.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยกำหนด ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ.-

- โรงพยาบาลกระบี่ กำหนดตัวชี้วัดจากคำรับรองการปฏิบัติราชการโรงพยาบาล กระบี่ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระบี่ และ ภารกิจสำคัญ

.../๒ สำนักงาน

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน กำหนดตัวชี้วัดจาก ตัวชี้วัดตาม คำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน

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

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

เกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือ แผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และการกำหนดตัวชี้วัดให้ใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัด จากบนลงล่าง

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

๑.๓ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้:-

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

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

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

.../๓ ๑.๕ แบบที่



๑.๕ แบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกหน่วยงานใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

๑.๖ ให้หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดเก็บแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๑.๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด สรุปขั้นตอนดำเนินการดังนี้.-

๑.๗.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

๑.๗.๒ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๗.๓ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๗.๔ ระหว่างรอบการประเมินผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๑.๗.๕ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดประจำปีประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ “ดีเด่น” และ “ดีมาก” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗.๖ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการจังหวัดประจำปี ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดประจำปี

ทั้งนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลประจำปี ให้เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ก่อนเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดประจำปีตามลำดับ

๑.๗.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

## **๒. การเลื่อนเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนพิเศษ**

๒.๑ การจัดกลุ่มเพื่อคำนวณวงเงิน

๒.๑.๑ โรงพยาบาลประจำปี คำนวณวงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ตามที่ปฏิบัติงานจริงประจำปีงบประมาณนั้นๆ .../๔ ๒.๑.๒

๒.๑.๒ กลุ่มงานใน สสจ.กระบี่/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลชุมชน คำนวณ  
วงเงินร้อยละ ๒.๕๐ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ตามที่  
ปฏิบัติงานจริงประจำปีงบประมาณนั้นๆ (ไม่รวมผู้ที่กำลังลาศึกษาต่อ)

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

- สำหรับข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ คณะกรรมการบริหาร คือ.- นายแพทย์  
สาธารณสุขจังหวัด, รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่.- นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม  
ป้องกัน) นวค.สาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิชาการสาธารณสุข  
ชำนาญการพิเศษ เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารวงเงินของกลุ่มข้าราชการดังกล่าว

- วงเงินเลื่อนเงินเดือน คำนวณจากอัตราเงินเดือนตามระดับต่าง ๆ ดังนี้.-

ก) ประเภทวิชาการ → ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ

ข) ประเภททั่วไป → ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

## ๒.๒ การพิจารณาผลคะแนนกับวงเงิน

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

ทั้งนี้ให้นำผลงานขององค์กร/หน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณาผลการ  
ประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคลด้วย

๒.๒.๒ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคน เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ ก.พ.กำหนดสำหรับ  
ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๒.๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละ  
ที่เท่ากันจะกระทำมิได้

๒.๒.๔ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานการคำนวณ

๒.๒.๕ การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนได้ร้อยละ ดังนี้.-

๑. ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน ๙๐ - ๑๐๐	ร้อยละ ๓.๗๕ ขึ้นไป
๒. ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๓.๒๕ - ๓.๗๔
๓. ระดับดี	ช่วงคะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๗๕-๓.๒๔
๔. ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๗๔ ลงมา
๕. ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

.../๕ ทั้งนี้ กรณีไม่เป็นไป



ทั้งนี้ กรณีไม่เป็นไปตามร้อยละที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นรายๆ ไป  
๒.๒.๖ ข้าราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มี ๒ ระดับ

- ผ่านการประเมิน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (ร้อยละตามข้อ ๒.๒.๖)
- ไม่ผ่านการประเมิน คะแนนต่ำกว่า ๖๐ (ไม่ได้เลื่อน)

๒.๒.๗ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็น

#### สิบบาท

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

สำหรับข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้ขึ้นทราบด้วย

๒.๒.๙ ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งให้ใช้ตามบัญชีแนบท้ายหลักเกณฑ์ฯ ฉบับนี้

๒.๓. ข้าราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

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

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

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

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

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

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

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

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

- มาทำงานสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง หรือผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

- ลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม ๒.๓.๖ หรือ ๒.๓.๗ และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๒.๓.๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พุทธกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒.๓.๑๐ ข้าราชการซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานในครั้งปีที่ผ่านมาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

๒.๓.๑๑ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

๒.๓.๑๒ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

๒.๔. ผู้ที่มาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด

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

.../๗ ๒.๕ หลักเกณฑ์



๒.๕ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและทุกตำแหน่งในกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุข สุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งและโรงพยาบาลกระบี่

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายอภิชัย ลิมนานท์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่