

# ด่วนที่สุด

ที่ กบ ๐๐๓๓/ ๖๓๔๗



ศาลากลางจังหวัดกระบี่

๙/๑๐ ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
พนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรียน **น.ส. ศุภมาสกุลกุล/ผอ.จน.สุราษฎร์ธานี/สอ.ภูเก็ต**

- |   |              |
|---|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน | จำนวน ๑ ชุด  |
| ๒) แบบฟอร์มสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ                               | จำนวน ๑ ชุด  |
| ๓) บัญชีผู้ที่มาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด            | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๔) แบบฟอร์มคะแนนการประเมินผลรายบุคคลและเสนอขอเลื่อนเงินเดือน                | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๕) สรุปการดำเนินการของหน่วยงาน  | จำนวน ๑ ฉบับ |

ด้วยบัดนี้ ถึงกำหนดเวลาที่จะสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ แล้ว จึงขอให้ทุกหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้รับการประเมินจัดทำแบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) เสนอผู้มีหน้าที่ประเมินพิจารณาและตกลงร่วมกันตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เมื่อผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชาแล้วจะต้องให้คะแนนในแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖) โดยเรียงบัญชีรายชื่อข้าราชการตามคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการและลำดับความสำคัญไว้ทุกคน

ทั้งนี้ให้นำผลงานขององค์กร/หน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลด้วย

๒. แจ้งผลการประเมินให้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ **๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖** คือ

๒.๑ ส่งแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทั้ง ๔ ท่าน, หัวหน้ากลุ่มงานใน สสจ. และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

สำหรับแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ แบบสรุปผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากนายอำเภอด้วย

๒.๒ แจ้งผลการประเมินของข้าราชการทุกระดับ เรียงตามคะแนนและตามลำดับความสำคัญ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

ทั้งนี้ แบบสรุปผลการประเมิน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) ให้หน่วยงานรวบรวมส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ (ยกเว้นโรงพยาบาลกระบี่) เพื่อวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมทั้งจังหวัด

๓. แจ้งผลการพิจารณา...

๓. แจ้งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดให้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ภายในวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ วงเงินงบประมาณและการบริหารการเงินในการเลื่อนเงินเดือน ให้ส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรตามหลักเกณฑ์ฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) ทั้งนี้ ขอให้หน่วยงานพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนเงินเดือนข้าราชการในระดับดีเด่น ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๓.๒ การนับอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามที่ปฏิบัติงานจริงเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๔. สำหรับโรงพยาบาลกระบี่ ให้คำนวณวงเงินงบประมาณและบริหารการเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์ฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการและขอความร่วมมือให้จัดส่งภายในเวลาที่กำหนด ด้วยความรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร ก่อนส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ หากมีข้อขัดข้องหรือสงสัย โปรดติดต่อกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมบุรณ์ บุญกิตติชัยพันธ์)  
นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)  
รักษาการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่  
ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทร. ๐ ๗๕๖๑ ๑๐๑๒ ต่อ ๒๐๑  
โทรสาร ๑ ๗๕๖๑ ๒๙๗๑



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 หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๔ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๑๒๙ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๒๑๐๑ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙ และหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๑๐๓๔ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ จึงกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ เพื่อถือปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน-๓๐ กันยายน) เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง และโรงพยาบาลกระบี่ถือปฏิบัติ ดังนี้

**๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานมีคะแนนร้อยละ ๗๐ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีคะแนนร้อยละ ๓๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน กำหนดให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเป็นสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น

๑.๒ รายละเอียดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีดังนี้

๑.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ

โรงพยาบาลกระบี่...

- โรงพยาบาลกระบี่ กำหนดตัวชี้วัดจากคำรับรองการปฏิบัติราชการโรงพยาบาลกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระบี่ และภารกิจสำคัญ

- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลชุมชน กำหนดตัวชี้วัดจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน

- รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่ นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) นวก.สาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ กำหนดตัวชี้วัดจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและภารกิจสำคัญ

- กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด กำหนดตัวชี้วัดจากตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ ระหว่างนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ กับกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (ตัวชี้วัดที่กลุ่มงานรับผิดชอบ) และภารกิจสำคัญ

เกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และการกำหนดตัวชี้วัดให้ใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่าง

๑.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ประเมินจากสมรรถนะ ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนดได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม วิธีการประเมินสมรรถนะและแบบที่ใช้ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๑.๓ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๗ ระดับ ดังนี้

๑. ระดับดีเด่น ๑	ช่วงคะแนน ๙๕ - ๑๐๐
๒. ระดับดีเด่น ๒	ช่วงคะแนน ๙๐ - ๙๔.๙๙
๓. ระดับดีมาก ๑	ช่วงคะแนน ๘๕ - ๘๙.๙๙
๔. ระดับดีมาก ๒	ช่วงคะแนน ๘๐ - ๘๔.๙๙
๕. ระดับดี	ช่วงคะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙
๖. ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙
๗. ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน ต่ำกว่า ๖๐

๑.๔ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามคำสั่งมอบอำนาจให้รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่ นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) นวก.สาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หัวหน้ากลุ่มงานในสสจ.กระบี่, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระบี่ หัวหน้ากลุ่มงาน/งานในโรงพยาบาลกระบี่และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, หัวหน้ากลุ่มงาน/งานในโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือคำสั่งที่มีการแก้ไขปรับปรุงที่มีผลบังคับใช้หลังจากคำสั่งนี้

กรณีสาธารณสุขอำเภอ...

กรณีสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ นายอำเภอเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยมี นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่เป็นผู้ให้ข้อมูลประกอบการประเมิน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้สาธารณสุขอำเภอมอบอำนาจให้หัวหน้างานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๕ แบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ รวมทั้งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกหน่วยงานใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

๑.๖ ให้หน่วยงานมีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินเพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน เป็นต้น

ทั้งนี้ การจัดเก็บแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๑.๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด สรุปขั้นตอนดำเนินการดังนี้

๑.๗.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

๑.๗.๒ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๗.๓ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๗.๔ ระหว่างรอบการประเมินผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๑.๗.๕ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่ และผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามคำสั่งมอบอำนาจประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญ หรือคำสั่งที่มีการแก้ไขปรับปรุงที่มีผลบังคับใช้หลังจากคำสั่งนี้ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ“ดีเด่น”และ“ดีมาก” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗.๖ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการจังหวัดกระบี่ ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

ทั้งนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลกระบี่ ให้เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ก่อนเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ตามลำดับ

๑.๗.๗ ให้ผู้ประเมิน...

๑.๗.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑.๔ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

## ๒. การเลื่อนเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนพิเศษ

### ๒.๑ การจัดกลุ่มเพื่อคำนวณวงเงิน

๒.๑.๑ โรงพยาบาลกระบี่ จำนวนวงเงินร้อยละ ๒.๕๕ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ตามที่ปฏิบัติงานจริงประจำปีงบประมาณนั้นๆ

๒.๑.๒ กลุ่มงานใน สสจ.กระบี่/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลชุมชน จำนวนวงเงินร้อยละ ๒.๕๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน และ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ตามที่ปฏิบัติงานจริงประจำปีงบประมาณนั้นๆ (ไม่รวมผู้ที่กำลังลาศึกษาต่อ)

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

- สำหรับข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ ข้าราชการผู้มีคุณสมบัติไม่ครบตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน คณะกรรมการบริหาร คือ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด, รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ได้แก่ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) นวก.สาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ที่มีอำนาจในการบริหารวงเงินของกลุ่มข้าราชการดังกล่าว โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานสนองตอบนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล จังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด การปฏิบัติงานสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

- วงเงินเลื่อนเงินเดือน คำนวณจากอัตราเงินเดือนตามระดับต่าง ๆ ดังนี้

ก) ประเภทวิชาการ → ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการและระดับปฏิบัติการ

ข) ประเภททั่วไป → ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

### ๒.๒ การพิจารณาผลคะแนนกับวงเงิน

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

ทั้งนี้ ให้นำ...

ทั้งนี้ให้นำผลงานขององค์กร/หน่วยงานในรอบปีที่ผ่านมา ประกอบการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคลด้วย

๒.๒.๒ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคน เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดที่ก.พ.กำหนดสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๒.๒.๓ การเลื่อนเงินเดือนใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้ทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

๒.๒.๔ การเลื่อนเงินเดือนแต่ละคนให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานการคำนวณ

๒.๒.๕ การเลื่อนเงินเดือน ให้เลื่อนได้ร้อยละที่หน่วยงานกำหนด ให้มีจุดทศนิยมเพียง ๒ ตำแหน่งเท่านั้น ทั้งนี้ ร้อยละที่ได้เลื่อนเงินเดือนกับคะแนนผลการประเมินเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามวงเงินที่ได้รับจัดสรรและคะแนนผลการประเมิน ๗ ระดับ ดังนี้

๑. ระดับดีเด่น ๑	ช่วงคะแนน ๙๕ - ๑๐๐	ร้อยละ.....ขึ้นไป
๒. ระดับดีเด่น ๒	ช่วงคะแนน ๙๐ - ๙๔.๙๙	ร้อยละ.....
๓. ระดับดีมาก ๑	ช่วงคะแนน ๘๕ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ.....
๔. ระดับดีมาก ๒	ช่วงคะแนน ๘๐ - ๘๔.๙๙	ร้อยละ.....
๕. ระดับดี	ช่วงคะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ.....
๖. ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ.....
๗. ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

กรณีไม่เป็นไปตามร้อยละที่กำหนด ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นรายๆ ไป

๒.๒.๖ ข้าราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มี ๒ ระดับ

- ผ่านการประเมิน คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (ร้อยละตามข้อ ๒.๒.๕)
- ไม่ผ่านการประเมิน คะแนนต่ำกว่า ๖๐ (ไม่ได้เลื่อน)

๒.๒.๗ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

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

สำหรับข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบด้วย

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 ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

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

๒.๓.๔ ในแต่ละรอบ...

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

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

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

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

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

- มาทำงานสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง หรือผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเป็นรายๆ ไป

- ลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม ๒.๓.๖ หรือ ๒.๓.๗

และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๒.๓.๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษา วินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒.๓.๑๐ ข้าราชการซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่าง กระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้ว มาของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

๒.๓.๑๑ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้นั้นอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้น จะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

๒.๓.๑๒ ในครั้งปี...



๒.๓.๑๒ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายนหรือ ๑ ตุลาคม ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

๒.๔. ผู้ที่มาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด

ตั้งแต่รอบการประเมินของปีงบประมาณ ๒๕๖๖ 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

๒.๕ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภทและทุกตำแหน่งในกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งและโรงพยาบาลกระบี่

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมบุรณ์ บุญกิตติชัยพันธ์)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกระบี่



## สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่

### แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน  ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม \_\_\_\_\_ ถึง ๓๑ มีนาคม \_\_\_\_\_  
 ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน \_\_\_\_\_ ถึง ๓๐ กันยายน \_\_\_\_\_

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง \_\_\_\_\_ ประเภทตำแหน่ง \_\_\_\_\_

ระดับตำแหน่ง \_\_\_\_\_ สังกัด \_\_\_\_\_

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง \_\_\_\_\_

#### คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่างๆที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน โดยใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านสมรรถนะ และ  
 ให้นำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านสมรรถนะ ให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔: ความเห็นของฝ่ายต้นสังกัดและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน และแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และให้ความเห็น

**ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน**

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก(ข)	รวมคะแนน (กxข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐%	
	<b>รวม</b>	<b>๑๐๐%</b>	

**ระดับผลการประเมิน**

- .....ดีเด่น
- .....ดีมาก
- .....ดี
- .....พอใช้
- .....ต้องปรับปรุง

**ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล(Individual Performance Improvement Plan: IPIP)**

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

**ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน**

<b>ผู้รับการประเมิน:</b> <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว		ลงชื่อ :.....  ตำแหน่ง: .....  วันที่: .....
<b>ผู้ประเมิน:</b> <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน		ลงชื่อ :.....  ตำแหน่ง: .....  วันที่: .....

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

ลงชื่อ : .....

มีความเห็นต่าง

ตำแหน่ง: .....

ดังนี้.....

วันที่: .....

.....  
.....  
.....  
.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

เห็นด้วยกับผลการประเมิน

ลงชื่อ : .....

มีความเห็นต่าง

ตำแหน่ง: .....

ดังนี้.....

วันที่: .....

.....  
.....  
.....  
.....

ส่วนที่ ๖: ผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ผู้ให้ข้อมูลและความเห็น:

มีความเห็นดังนี้.....

ลงชื่อ : .....

.....

ตำแหน่ง: .....

.....

วันที่: .....

.....

.....

.....

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

รอบการประเมิน รอบที่ ๑  ๑ เมษายน ..... รอบที่ ๒  ๑ ตุลาคม .....

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

ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
๖.								
๗.								
๘.								
เปลี่ยนแปลงรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)						รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =
								(ค x ๒๐) =

หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง

๒ หมายถึง พอใช้

๓ หมายถึง ต่ำ

๔ หมายถึง ต่ำมาก

๕ หมายถึง ต่ำต่ำ

## แบบประเมินสมรรถนะ

รอบการประเมิน

ครั้งที่ ๑       ครั้งที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) \_\_\_\_\_

ลงนาม

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก) *	น้ำหนัก(ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีที่ไม่มี ให้บันทึกลงในเอกสารหน้าหลัง
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๒๐	$\frac{\quad}{\quad}$	แนวทางการประเมินสมรรถนะ <input type="checkbox"/> ได้นำคะแนนมากมาประเมินสมรรถนะอื่น มาสรุปไว้ในแบบสรุปนี้ ระบุ..... <input type="checkbox"/> ใช้แบบสรุปฯ นี้ในการประเมินสมรรถนะ โดยตั้งมาตรฐานวัดสมรรถนะ ดังนี้ คะแนน      นิยาม ๑      ไม่สังเกตเห็น (Non Observe) ๒      กำลังพัฒนา (Developing) ๓      อยู่ในระดับที่ชำนาญได้ (Proficient) ๔      อยู่ในระดับที่ชำนาญได้ดี (Very Proficient) ๕      เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (Role Model)
๒. บริการผู้ใช้			๒๐	$\frac{\quad}{\quad}$	
๓. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๒๐	$\frac{\quad}{\quad}$	
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ			๒๐	$\frac{\quad}{\quad}$	
๕. การทำงานเป็นทีม			๒๐	$\frac{\quad}{\quad}$	
<b>รวม</b>			<b>๑๐๐%</b>	<b>๑๐๐</b>	

**หมายเหตุ คะแนน (ก) \***

- ๑ = ไม่สังเกตเห็น (Non Observe) : ไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมตามระบุในพจนานุกรมสมรรถนะได้
- ๒ = กำลังพัฒนา (Developing) : สามารถทำตามสมรรถนะตามกำหนดได้บ้าง ไม่ได้บ้าง ต้องได้รับการพัฒนาอีกมากโดยใช้เวลาอีกระยะหนึ่ง
- ๓ = อยู่ในระดับที่ชำนาญได้ (Proficient) : สามารถทำได้ถึงสมรรถนะที่คาดหวัง ต้องปรับปรุงบ้าง
- ๔ = อยู่ในระดับที่ชำนาญได้ดี (Very Proficient) : สามารถทำได้ครบหรือเกือบครบตามสมรรถนะที่กำหนด โดยไม่ปรากฏประเด็นต้องปรับปรุง
- ๕ = เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น (Role Model) : ทำได้ครบตามสมรรถนะที่กำหนดในระดับที่สามารถอ้างอิงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น