



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ๘๖๑๖๐

ที่ ชพ ๐๐๓๒.๓๐๑.๒ / ๐๘ วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ มาตรการกลไกและระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ ข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๓ (รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

ด้วย โรงพยาบาลปะทิว มีความประสงค์จะขอ นำ มาตรการกลไกและระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของ ข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๓ (รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒) เพื่อแจ้งเวียนให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ รวมถึงขออนุมัตินำข้อมูลผลดังกล่าว เผยแพร่บน Web Site ของโรงพยาบาล เพื่อให้ สาธารณชนทั่วไปได้รับทราบ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอารัญ คีธราชู)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป



อนุมัติ



ไม่อนุมัติ

(นางสาวนพมาศ ชนะไชย)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๓  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
โรงพยาบาลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

ชื่อหน่วยงาน :โรงพยาบาลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

วัน/เดือน/ปี : ๒ มีนาคม ๒๕๖๓

หัวข้อ: มาตรการกลไกและระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

รายละเอียดข้อมูล มาตรการกลไกและระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์  
การปฏิบัติงานต่ำ และเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี  
๒๕๖๓ (รอบที่ ๑และรอบ ๒)

Linkภายนอก:Web Site โรงพยาบาลปะทิว <http://www.pth.moph.go.th/h๑๑๓๗๗/>

หมายเหตุ:.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

อารัญ ศิธราชู

(นายอารัญ ศิธราชู)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง

นพมาศ ธนะไชย

(นางสาวนพมาศ ธนะไชย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

อารัญ ศิธราชู

(นายอารัญ ศิธราชู)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๗๗๕๐ ๓๔๘๘ ต่อ ๔๐๙

ที่ ขพ ๐๐๓๒.๐๐๖/ ๔๑๑๙

วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน สสจ.ชุมพร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ขอส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและประชาสัมพันธ์

(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กำหนด และได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลซึ่งให้ผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอน แนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา

๓. กำหนดให้มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน

๔. ให้ทำการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า

๕. วิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ หากส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ (ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐) แล้วรายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

.....

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือกระทรวงการคลัง ต่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน ราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ดังต่อไปนี้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชุมพร ดังต่อไปนี้

๑. รอบการประเมิน ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๒. องค์กรประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

๒.๑ ข้าราชการ ๑๐๐ คะแนน

๒.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

๒.๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

สำหรับองค์ประกอบการประเมินผล และสัดส่วนคะแนนของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลอง ปฏิบัติราชการหรือมีรอบระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้มีการประเมิน องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ คิดเป็นสัดส่วนคะแนน เท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐

๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑๐๐ คะแนน

๒.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

๒.๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

๒.๓ พนักงานราชการ ๑๐๐ คะแนน

๒.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐

๒.๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์

ข้าราชการ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลักของรอบการประเมิน

สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงมาจัดแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรกำหนด

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์

ข้าราชการ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงมาจัดแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรกำหนด

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑. และข้อ ๒. แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าว ต่อ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เมื่อ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔. (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

#### ลูกจ้างประจำ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

/พนักงานราชการ...

### พนักงานราชการ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ๓.๒ การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

##### (๑) การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. บริการที่ดี
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม
๕. การทำงานเป็นทีม
๖. ความผูกพันที่มีส่วนราชการ

##### (๒) ระดับความคาดหวังของสมรรถนะให้เป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด

(๓) การกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะหลัก ๖ สมรรถนะ ให้มีการกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักของสมรรถนะหลักให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย น้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัวรวมกันแล้วต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๔) การประเมินสมรรถนะให้ประเมินโดยให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรม การแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมินโดยวิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงครบรอบการประเมิน

๔. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงาน

๔.๒ โรงพยาบาลชุมชน

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการโรงพยาบาล
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เป็นผู้ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงาน

๔.๓ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินสาธารณสุขอำเภอ
- สาธารณสุขอำเภอ เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

๕. กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการสนทน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และกรณีข้าราชการผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมิน

๖. ระดับผลการประเมิน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน ดังนี้

๖.๑ ข้าราชการ ๕ ระดับ

ดีเด่น	คะแนน	๙๐.๐๐-๑๐๐.๐๐
ดีมาก	คะแนน	๘๐.๐๐-๘๙.๙๙
ดี	คะแนน	๗๐.๐๐-๗๙.๙๙
พอใช้	คะแนน	๖๐.๐๐-๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	คะแนน	๐-๕๙.๙๙

๖.๒ ลูกจ้างประจำ ๓ ระดับ

ดีเด่น	คะแนน	๙๐-๑๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	คะแนน	๖๐-๘๙
ต้องปรับปรุง	คะแนน	๐-๕๙

๖.๓ พนักงานราชการ ๕ ระดับ

ดีเด่น	คะแนน	๙๕-๑๐๐
ดีมาก	คะแนน	๘๕-๙๔
ดี	คะแนน	๗๕-๘๔
พอใช้	คะแนน	๖๕-๗๔
ต้องปรับปรุง	คะแนน	๐-๖๔

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดแต่ละประเภท (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ) และให้ส่วนราชการจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

๘. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

  
(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร



## บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๗๗๕๐ ๓๔๘๘ ต่อ ๔๐๙  
ที่ ขพ ๐๐๓๒.๐๐๖/ ๑๓๕๕ วันที่ ๒๑ กพ ๒๕๖๓ เวลา 10-00 น.

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน สสจ.ชุมพร

ตามหนังสือศาลากลางจังหวัดชุมพร ที่ ขพ ๐๐๑๗.๕/๐๒๕๓๘ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จังหวัดชุมพร แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชุมพร และให้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยให้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชุมพร เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกั่นกรองฯ ระดับจังหวัด นั้น (เอกสาร ๑)

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือน รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงขอแจ้งแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ดังนี้

๑. ให้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๒. ให้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๘ ของฐานเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓

๓. ใช้อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามประกาศจังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เอกสาร ๒)

๔. ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป (เอกสาร ๓)

/๕. ส่งเอกสาร ...

๕. ส่งเอกสารต่าง ๆ ให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร  
รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) ~~ภายในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓~~ และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) ภายใน  
วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

๕.๑ บัญชีสรุปรายละเอียดการโอนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสาร ๔)

๕.๒ บัญชีรายละเอียดการลงชื่อรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
รายบุคคล (เอกสาร ๕)

๕.๓ แบบสรุปข้อมูลการโอนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสาร ๖)

๕.๔ ไฟล์ข้อมูลการโอนเงินเดือน (ส่งทาง Mail ชื่อ aum.4210@gmail.com)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยขอให้กำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการ  
ด้วยความรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

(นายจิรชาติ เรืองวีรินทร์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ส่วนย่อย การตรวจเช็ค การส่งเอกสาร  
รายชื่อ: นายจิรชาติ เรืองวีรินทร์  
รอบที่ 1 (๑ เมษายน ๒๕๖๓) และรอบที่ 2 (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) ๓๗  
 เพื่อโปรดทราบ.....  
 เพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ.....  
 เห็นควรแจ้งฝ่าย..... **CRM**  
ลงชื่อ.....  
**๒๑ ก.พ. ๒๕๖๓**

นางสาวพนาภท ณะไชย)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประจักษ์  
**๒๑ ก.พ. ๒๕๖๓**



ประกาศจังหวัดชุมพร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดชุมพร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชุมพร ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับตั้งแต่รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ตามลำดับ

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง กรม นั้นๆ มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้นๆ เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่ที่จังหวัดชุมพร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมถึงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดชุมพร

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร สำหรับรองผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดชุมพร นายอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัดชุมพร และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดชุมพร สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ปลัดอำเภอ และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) แล้วแต่กรณีโดยการมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

(๖) ในกรณีการประเมินข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยอื่น ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

(๗) ในกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน แล้วแต่กรณีให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้  
ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ กำหนดให้มีตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างน้อย ๔ - ๗ ตัวชี้วัด ให้พิจารณากำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชุมพร อย่างน้อย ๒ ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดตามมาตรฐานหรือแผนงาน เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง แต่ส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับก็ได้

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. หรือจังหวัดชุมพร หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

ข้อ ๘ ให้ส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร และ/หรืออำเภอ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ต่อไป

ให้ส่วนราชการจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้กลุ่มงานหรือฝ่ายที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชุมพร จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชุมพร มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดชุมพรประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการรับทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามที่กระทรวง/กรมต้นสังกัด หน่วยงาน จังหวัดชุมพร และ/หรือที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับ การประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้น รอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติ ราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคน ในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

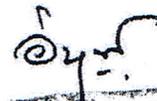
(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) (๓) (๔) โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่รับผิดชอบงาน กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาค จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด หรือส่วนราชการที่ได้รับมอบอำนาจพิจารณา ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

(๘) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ จังหวัดชุมพรจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร โดยยึดหลักโปร่งใส เป็นธรรม สุจริต และตรวจสอบได้

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

  
นายวิบูลย์ รัตนารณวงศ์  
ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร



ประกาศจังหวัดชุมพร

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ  
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชุมพร

ด้วยกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา  
ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ  
เพื่อเลื่อนเงินเดือน

ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญ  
การพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และ  
ระดับปฏิบัติงาน สังกัดหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร เป็นไปตามกฎ ก.พ.ดังกล่าว  
จังหวัดชุมพร จึงประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานกลางในการคำนวณ  
เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ได้ใช้เป็นแนวทางในการคำนวณเพื่อเลื่อน  
เงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามลำดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ เลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ขอความร่วมมือให้หน่วยงาน เลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด มากที่สุดไม่เกินร้อยละ ๔.๕๐ และอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒.๑๐ ทั้งนี้ ถ้าหากหน่วยงาน เลื่อนเงินเดือนข้าราชการใน สังกัดมากกว่าร้อยละ ๔.๕๐ หรือน้อยกว่าร้อยละ ๒.๑๐ ให้ หน่วยงานมีหนังสือชี้แจงเหตุผล เพื่อประกอบการพิจารณาของ ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพรด้วย
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	
ดี	๗๐ - ๗๙	
พอใช้	๖๐ - ๖๙	
ปรับปรุง	๐ - ๕๙	

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิวัฒน์ ชัยชนะ)



ประกาศจังหวัดชุมพร

เรื่อง การบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ที่กำหนดให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหาร แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ดังนั้น จึงขอประกาศการกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหารของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร โดยให้แบ่งวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ตามลำดับ ดังนี้

๑. วงเงินร้อยละ ๒.๙๘

จัดสรรให้แก่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดชุมพรใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัด โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒. วงเงินร้อยละ ๐.๐๒

จัดสรรเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติงานตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพรเห็นสมควร ดังต่อไปนี้

๒.๑ ได้ปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงาน ทั้งในเชิงภารกิจหน้าที่ และเชิงพื้นที่ และสอดคล้องกับนโยบายของจังหวัด หรือ

๒.๒ ได้ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด หรือปฏิบัติงานตามนโยบายของจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จเป็นผลดีต่อการบริหารงานของจังหวัดชุมพร หรือ

๒.๓ ได้ปฏิบัติงานในภารกิจนอกเหนือจากภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปกติตามที่ผู้บริหารงานของจังหวัดมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นายวิบูลย์ รัตนภรณ์วงศ์)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร



ประกาศจังหวัดชุมพร

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ วรรคสี่ ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนต้องประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และข้าราชการผู้มาช่วยราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

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	๔๓,๐๘๐ - 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

บัญชีรายละเอียดการกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณของข้าราชการ  
และข้าราชการผู้มาช่วยราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น 1	99.91-100.00	6.00
ดีเด่น 2	99.76-99.90	5.50
ดีเด่น 3	99.66-99.75	5.00
ดีเด่น 4	99.51-99.65	4.50
ดีเด่น 5	99.00-99.50	4.45
ดีเด่น 6	98.00-98.99	4.40
ดีเด่น 7	97.00-97.99	4.35
ดีเด่น 8	96.00-96.99	4.30
ดีเด่น 9	95.00-95.99	4.25
ดีเด่น 10	94.00-94.99	4.20
ดีเด่น 11	93.00-93.99	4.15
ดีเด่น 12	92.00-92.99	4.10
ดีเด่น 13	91.00-91.99	4.05
ดีเด่น 14	90.00-90.99	4.00

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
ดีมาก 1	89.00-89.99	3.95
ดีมาก 2	88.00-88.99	3.90
ดีมาก 3	87.00-87.99	3.85
ดีมาก 4	86.00-86.99	3.80
ดีมาก 5	85.00-85.99	3.75
ดีมาก 6	84.00-84.99	3.70
ดีมาก 7	83.00-83.99	3.65
ดีมาก 8	82.00-82.99	3.60
ดีมาก 9	81.00-81.99	3.55
ดีมาก 10	80.00-80.99	3.50

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
ดี 1	79.50-79.99	3.45
ดี 2	79.00-79.49	3.40
ดี 3	78.50-78.99	3.35
ดี 4	78.00-78.49	3.30
ดี 5	77.50-77.99	3.25
ดี 6	77.00-77.49	3.20
ดี 7	76.50-76.99	3.15
ดี 8	76.00-76.49	3.10
ดี 9	75.50-75.99	3.05
ดี 10	75.00-75.49	3.00
ดี 11	74.50-74.99	2.95
ดี 12	74.00-74.49	2.90
ดี 13	73.50-73.99	2.85
ดี 14	73.00-73.49	2.80
ดี 15	72.50-72.99	2.75
ดี 16	72.00-72.49	2.70
ดี 17	71.50-71.99	2.65
ดี 18	71.00-71.49	2.60
ดี 19	70.50-70.99	2.55
ดี 20	70.00-70.49	2.50

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
พอใช้ 1	67.50-69.99	2.40
พอใช้ 2	65.00-67.49	2.30
พอใช้ 3	62.50-64.99	2.20
พอใช้ 4	60.00-62.49	2.10
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่เลื่อน

หมายเหตุ

- กำหนดให้แต่ละหน่วยงานเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๘ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ (ให้ใช้ภายในวงเงินที่กำหนดเท่านั้น)
- กำหนดส่งข้อมูลต่าง ๆ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลภายในวันที่กำหนด หน่วยงานใดที่ไม่สามารถส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด จะไม่ได้รับการพิจารณาในโควตาของผู้บริหาร

การให้ข้าราชการพลเรือนนอกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ  
และเกิดประสิทธิผล

(ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญนอกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติ  
ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552)

