



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร ๘๖๑๖๐

ที่ ขพ.๐๐๓๒.๓๐๑.๒/ ๑๒ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง เพื่อพิจารณาและ ขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูลบน Web.Site ของโรงพยาบาล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

๑.เรื่องเดิม

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

โรงพยาบาลปะทิว ดำเนินการจัดทำ มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานต่ำและเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๖๔ (รอบที่ ๑และรอบ ๒) เรียบร้อยแล้ว

๓.ข้อเสนอเพื่อพิจารณาและอนุมัติ

๓.๑ เพื่อพิจารณาและอนุมัติเผยแพร่ มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานต่ำและเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๖๔ (รอบที่ ๑และรอบ ๒) บน WebSite ของ โรงพยาบาล (<http://www.pathiuhospital.go.th>) และแจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบโปรดลงนามให้อนุมัติดำเนินการต่อไป

(นายอรรษุ ศิธราชู)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ () ไม่อนุมัติ

(นางสาวนพมาศ ธนะไชย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๔
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
โรงพยาบาลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

ชื่อหน่วยงาน :โรงพยาบาลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

วัน/เดือน/ปี : ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

หัวข้อ: มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานต่ำและเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๖๔ (รอบที่ ๑และรอบ ๒)

รายละเอียดข้อมูล มาตรการกลไกและระบบบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปี ๒๕๖๔ (รอบที่ ๑และรอบ ๒)

Linkภายนอก:Web Site โรงพยาบาลปะทิว (<http://www.pathiuhospital.go.th>)

หมายเหตุ:.....

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

อารัญ ศิธราชู

(นายอารัญ ศิธราชู)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้อนุมัติรับรอง

นพมาศ ธนะไชย

(นางสาวนพมาศ ธนะไชย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ศุภณัฐ ทิพย์บุญทรัพย์

(นายศุภณัฐ ทิพย์บุญทรัพย์)

เจ้าพนักงานเวชสถิติชำนาญงาน

หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพฯ (รก.)

วันที่ ๒๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



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 องค์กรประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ 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

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา 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 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑. และข้อ ๒. แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เมื่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(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/ ๑๕๐๗

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน สสจ.ชุมพร

ตามหนังสือศาลากลางจังหวัดชุมพร ที่ ขพ ๐๐๑๗.๕/๓๐๗๐ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จังหวัดชุมพร แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชุมพร และให้ดำเนินการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแจ้งให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยให้ดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการ และส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดชุมพร เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ระดับจังหวัด นั้น (เอกสาร ๑)

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำคำสั่งโอนเงินเดือน รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงขอแจ้งแนวทางปฏิบัติในการโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ดังนี้

๑. ให้ดำเนินการโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ โดยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและโอนเงินเดือนดังกล่าวต้องเป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๒. ให้ดำเนินการพิจารณาโอนเงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๘ ของฐานเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๓. ใช้อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการ ตามประกาศจังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ (เอกสาร ๒)

๔. ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสำหรับการโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป (เอกสาร ๓)

/๕. ส่งเอกสาร ...

๕. ส่งเอกสารต่าง ๆ ให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ภายในวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

- ๕.๑ บัญชีสรุปรายละเอียดการโอนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสาร ๔)
 - ๕.๒ บัญชีรายละเอียดการลงชื่อรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (เอกสาร ๕)
 - ๕.๓ แบบสรุปข้อมูลการโอนเงินเดือนข้าราชการ (เอกสาร ๖)
 - ๕.๔ ไฟล์ข้อมูลการโอนเงินเดือน (ส่งทาง Mail ชื่อ aum.4210@gmail.com)
- โดยส่งเป็นไฟล์ Excel (.xls)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยขอให้กำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการด้วยความรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

(นายจิรชาติ เจริญวิหิทธิ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร



ที่ ขพ ๐๐๑๗.๕/ ๓๐๗/๐

ศาลากลางจังหวัดชุมพร
ถนนไตรรัตน์ ขพ ๘๖๐๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) และ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร ทุกส่วนราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารวงเงินของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน โดยผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นผู้ส่งโอนเงินเดือนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับดังกล่าว

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด จึงให้ส่วนราชการประจำจังหวัดชุมพรดำเนินการ ดังนี้

๑. การประเมินผลและการโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด

๑.๑ การประเมินผลให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ตามขั้นตอนที่กำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๑.๒ การโอนเงินเดือนให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๘ ของฐานเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๑.๓ มอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการ แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการในสังกัดทราบ โดยให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๗ โดยเคร่งครัด

๒. การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในสังกัด

๒.๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนชั้นค่าจ้างตามแนวทางที่กระทรวงการคลังกำหนด

๒.๒ การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) ให้ส่วนราชการดำเนินการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้พิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ในสังกัดทุกกลุ่มที่ครองอัตรา ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๒.๓ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ให้ส่วนราชการ ดำเนินการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขึ้นร้อยละ ๖ ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ถือครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้างรวมกันทั้งปี ๒ ชั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๓. ให้ส่วนราชการ จัดทำสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ แบบสรุป ข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ คำสั่งการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ แบบสรุปข้อมูลการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ส่งให้สำนักงานจังหวัดชุมพร เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณา ของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและ ลูกจ้างประจำ ระดับจังหวัด ดังนี้

๓.๑ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) กำหนดส่งข้อมูลภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

๓.๒ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) กำหนดส่งข้อมูลภายในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

Handwritten initials

(นายธีระ อนันตเสรีวิทยา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๗๗๕๑-๑๕๕๑ ต่อ ๑๓

โทรสาร. ๐-๗๗๕๑-๑๕๕๑ ต่อ ๑๘

กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานนิติการ
 งานธุรการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
 งานเลขานุการ
 งานการเงินและบัญชี
 งานพัสดุและช่างพาหนะ

Handwritten signature



ประกาศจังหวัดชุมพร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดชุมพร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

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 ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) 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 ๒๙ 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 การประเมิน...

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 และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ 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) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

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

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) (๓) (๔) โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่รับผิดชอบงาน กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาค จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด หรือส่วนราชการที่ได้รับมอบอำนาจพิจารณา ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

(๘) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดชุมพรจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร โดยยึดหลักโปร่งใส เป็นธรรม สุจริต และตรวจสอบได้

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายธีระ อนันตเสรีวิทยา)

ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร



ประกาศจังหวัดชุมพร

เรื่อง การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหารแล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนการมีคำสั่งโอนเงินเดือน

จังหวัดชุมพร จึงขอประกาศการกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน ที่กันไว้เพื่อการบริหารของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดชุมพร โดยให้แบ่งวงเงินในการโอนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำ จังหวัดชุมพร ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ตามลำดับ ดังนี้

๑. วงเงินร้อยละ ๒.๕๘

จัดสรรให้แก่หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดชุมพรใช้ในการพิจารณาโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในสังกัด โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ มาประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือน

๒. วงเงินร้อยละ ๐.๐๒

จัดสรรเพื่อใช้ในการพิจารณาโอนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติงานตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพรเห็นสมควร ดังต่อไปนี้

๒.๑ ปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายและภารกิจของหน่วยงาน ทั้งในเชิงภารกิจหน้าที่ และเชิงพื้นที่ และสอดคล้องกับนโยบายของจังหวัด หรือ

๒.๒ ปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ตามตัวชี้วัดการรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด หรือปฏิบัติงานตามนโยบายของจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย ได้สำเร็จเป็นผลดีต่อการบริหารงานของจังหวัดชุมพร หรือ

๒.๓ ปฏิบัติงานในภารกิจนอกเหนือจากภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบในปกติตามที่ผู้บริหารงานของจังหวัดมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

HN

(นายธีระ อนันตเสวีวิทยา)

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 ๒๕๖๔ และ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ 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	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายธีระ อนันตเสรีวิทยา)
ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การดำเนินการ	หลักฐาน
<p>๑. จัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล</p> <p>๑) หน่วยงานถ่ายทอดดัชนีชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล</p> <p>๒) ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการ (ผู้รับการประเมิน) โดยกำหนดให้มีตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างน้อย ๔ - ๗ ตัวชี้วัด โดยให้พิจารณากำหนดประเด็นตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงานและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชุมพร อย่างน้อย ๒ ตัวชี้วัด</p> <p>๓) หน่วยงานรวบรวมแบบ ปผ. ของข้าราชการที่ได้จัดทำตัวชี้วัด และผู้รับการประเมินลงนามรับทราบข้อตกลงแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชารับทราบข้อตกลงของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการและตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค</p>	- แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.)
<p>๒. ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามดัชนีชี้วัดที่ได้ตกลงร่วมกันเมื่อเริ่มรอบการประเมิน ตามข้อ ๑ แล้วกรอกในแบบประเมินประเมิน ปผ.</p> <p>๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินตามสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามส่วนราชการกำหนด</p>	- แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.)
<p>๓. ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินฯ ให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลฯ (แบบ ปผ.)</p> <p>ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน (กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการ</p>	- แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.)

การดำเนินการ	หลักฐาน
ประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคน ในส่วนราชการลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว)	
๔. ประกาศรายชื่อข้าราชการและผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผย	- ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก
๕. ส่วนราชการจัดทำสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดแล้วส่งให้จังหวัด เพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ	- แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ตามแบบฟอร์มที่จังหวัดกำหนด)



ประกาศจังหวัดชุมพร
เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

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

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และข้าราชการผู้มาช่วยราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร

บัญชีรายละเอียดการกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณของข้าราชการ
และข้าราชการผู้มาช่วยราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

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 ๒.๕๕ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ (ให้ใช้ภายในวงเงินที่กำหนดเท่านั้น)
- กำหนดส่งข้อมูลต่าง ๆ ให้กลุ่มบริหารงานบุคคลภายในวันที่กำหนด หน่วยงานใดที่ไม่สามารถส่งภายในระยะเวลาที่กำหนด จะไม่ได้รับการพิจารณาในโควตาของผู้บริหาร
- การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
 ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๒๒๖/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ		
			ระดับ	อัตรา	
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐	
		๒๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐	
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐	
		๒๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐	
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐	
		๒๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐	
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐	
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐	
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*	
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*	
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐	
		๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐	
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐	
		๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐	
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐	
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐	
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐	
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐	
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐	
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐	
	ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
			๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
อาวุโส		๓๕,๑๓๐ - ๕๕,๘๒๐	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

บัญชีสรุปรายละเอียดการเคลื่อนไหวเงินต้นเงินกู้รายการ รอบที่ 1 (1 เมษายน 2564)

หน่วยงาน.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่	เงินเดือน	ค่ากลาง	คะแนน		รวม	ผลการประเมิน	ร้อยละที่ได้รับ	เงินที่ได้อีก	ค่าตอบแทนพิเศษ	เงินต้นที่แท้จริง	หมายเหตุ	
									ตัวชี้วัด	สมรรถนะ								
1	นาย ก.	0 0000 00000 00 0	นายแพทย์	ชำนาญการ	111111		42,500	36,470	100 คะแนน	70%	100 คะแนน	30%	100%	4,400	1,610	44,110	หนังสือ ทบ. ก. 347/2559	
2	นางสาว ข.	1 1111 11111 11 1	เภสัชกร	ชำนาญการ	222222		25,000	24,410	92.86	65.00	83.33	25.00	90.00	4,000	980	25,980		
3	นาง ค.	2 2222 22222 22 2	จพ.ธุรการ	ชำนาญงาน	333333		24,000	31,610	77.36	54.15	81.17	24.35	78.50	3,350	1,060	25,060		
4	นาย ง	3 3333 33333 33 3	จพ.ธุรการ	ชำนาญงาน	444444		24,000	31,610	84.64	59.25	67.17	20.15	79.40	0.00	0	24,000	ทราบค่าที่กรมศ	
5	นาย จ	4 4444 44444 44 4	จพ.ธุรการ	ปฏิบัติงาน	555555		16,400	18,110	93.64	65.55	80.83	24.25	89.80	3,950	720	17,120		
6	นาย ฉ	5 5555 55555 55 5	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติงาน	666666		15,000	17,980	92.21	64.55	64.17	19.25	83.80	0.00	0	15,000	ปฏิบัติงานล่วง ๘ ชั่วโมง	
รวม							146,900								4,370	0.00		

จำนวนคน (ราย) 6

เงินเดือน 1 มี.ค. 64 146,900.00

ร้อยละ 2.98 4,377.62

ใช้เลื่อน 4,370.00

คงเหลือ 7.62

บัญชีสรุปรายละเอียดการโอนเงินต้นเงินเข้าราชการ รอบที่ 2 (1 ตุลาคม 2564)

หน่วยงาน.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	เงินต้น	ค่ากลาง	คะแนน		รวม	ผลการประเมิน	ร้อยละที่ได้รับ	เงินที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทนพิเศษ	เงินต้นที่ ได้รับจริง	หมายเหตุ
								ตัวชี้วัด	สมรรถนะ							
1	นาย ก.	0 0000 00000 00 0	นายแพทย์	ชำนาญการ	111111	42,500	36,470	100 คะแนน	70%	100 คะแนน	30%	100%	4,400	1,610	44,110	หนังสือ สท. ก. ที่ 347/2559
2	นางสาว ข.	1 1111 11111 11 1	เภสัชกร	ชำนาญการ	222222	25,000	24,410	92.86	65.00	83.33	25.00	90.00	4,000	980	25,980	
3	นาง ค.	2 2222 22222 22 2	จพ.ธุรการ	ชำนาญงาน	333333	24,000	31,610	77.36	54.15	81.17	24.35	78.50	3,350	1,060	25,060	
4	นาย ง	3 3333 33333 33 3	จพ.ธุรการ	ชำนาญงาน	444444	24,000	31,610	84.64	59.25	67.17	20.15	79.40	0	0	24,000	สมทบค่าตอบแทน
5	นาย จ	4 4444 44444 44 4	จพ.ธุรการ	ปฏิบัติงาน	555555	16,400	18,110	93.64	65.55	80.83	24.25	89.80	3,950	720	17,120	
6	นาย ฉ	5 5555 55555 55 5	พยาบาลวิชาชีพ	ปฏิบัติการ	666666	15,000	17,980	92.21	64.55	64.17	19.25	83.80	0	0	15,000	ปฏิบัติงานครบ 4 เดือน
รวม						146,900							4,370	0.00		

จำนวนคน (ราย) 6

เงินต้น 1 ก.ย. 64 146,900.00

ร้อยละ 2.98 4,377.62

ได้เลื่อน 4,370.00

คงเหลือ 7.62

บัญชีรายละเอียดการลงชื่อรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ส่วนราชการ.....

รอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ลายเซ็น	วันที่	หมายเหตุ
๑	นางกอ ไก่			
๒	นางสาวขอ ไช้			
๓	นายคอ คน			
๔	นายจอ จาน			
๕	นางฉอ ฉิ่ง			

ขอรับรองว่าข้าราชการทุกรายได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการจริง

(.....)

ตำแหน่ง.....

บัญชีรายละเอียดการลงชื่อรับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนราชการ.....

รอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ลายเซ็น	วันที่	หมายเหตุ
๑	นางกอ ไก่			
๒	นางสาวขอ ไช้			
๓	นายคอ คน			
๔	นายจอ จาน			
๕	นางฉอ ฉิ่ง			

ขอรับรองว่าข้าราชการทุกรายได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการจริง

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบสรุปข้อมูลการเลื่อนเงินต้นชำระรายการ จ้างวัดชุมชน
ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	จำนวน ชำระรายการ ที่มีฐานเงินต้น ตั้งจ่าย ณ ๑ มี.ค. ๖๔ (รวมชำระรายการ ที่มาจากช่วยราชการ จังหวัดอุบลราชธานี)	จำนวนชำระรายการ ที่ไปช่วยราชการ ณ ส่วนราชการ อื่น (ไม่หักเงินยกค่าตอบแทน เป็นฐานตั้งจ่าย ณ ๑ มี.ค. ๖๔)	อัตรา เงินต้นรวม ณ ๑ มี.ค. ๖๔	วงเงินร้อยละ ๓ (๔) = (๓) X ๓%	จังหวัดจัดสรรวงเงิน สำหรับเลื่อนเงินต้น ร้อยละ ๒.๗๘ ของฐานเงินต้นรวม	วงเงินกัน ๐.๐๒ (๖)	จำนวนเงินที่เลื่อน		หมายเหตุ
							ใช้ไป	คงเหลือ	
สำนักงาน	๓๐ (๑)	๒ (๒)	๓๕๖,๕๐๐ (๓)	๑๐,๖๙๕.๐๐ (๔) X ๓%	๑๐,๖๒๓.๒๐ (๕) = (๓) X ๒.๗๘%	๗๑.๓๐ (๖)	๑๐,๖๒๐	๓.๗๐	

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

แบบสรุปข้อมูลการเลื่อนเงินต้นเข้ารายการ จังหวัดชุมพร
 ครึ่งปี ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

ส่วนราชการ	จำนวน เข้ารายการ ที่มีฐานเงินต้น ตั้งจ่าย ณ ๑ ก.ย. ๖๔ (รวมเข้ารายการ ที่มาช่วยรายการ จังหวัดชุมพร)	จำนวนเข้ารายการ ที่ไปช่วยรายการ อื่น (ไม่นับเงินยกตัวบวม เป็นฐานตั้งจ่าย ณ ๑ ก.ย. ๖๔)	อัตรา เงินต้นรวม ณ ๑ ก.ย. ๖๔	วงเงินร้อยละ ๓ $(๔) =$ $(๓) \times ๓\%$	จังหวัดอุดรธานี สำรองเงินต้น ร้อยละ ๒.๘๘ ของฐานเงินต้นรวม	วงเงิน ๐.๐๒	จำนวนเงินที่เลื่อน		หมายเหตุ
							ไป	คงเหลือ	
สำนักงาน	๓๐ (๑)	๒	๓๕๖,๕๐๐ (๓)	๑๐,๖๙๕.๐๐ $(๔) =$ $(๓) \times ๓\%$	๑๐,๖๒๓.๗๐ $(๕) =$ $(๓) \times ๒.๘๘\%$	๗.๑๓	๐.๖๖	๓.๗๗	

ลงชื่อ
 (.....)
 ตำแหน่ง