



ที่ ศก ๐๐๓๒/ว ๒๕๖๓

ศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ
ถนนเทพา ศก ๓๓๐๐๐

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและการเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒)

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒
๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒
๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้น
ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญฯ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒
จำนวน ๑ ชุด
๓. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง แนวทางการเลื่อนเงินเดือนตามผล
การประเมินการปฏิบัติราชการ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๔. สำนักคำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ที่ ๗๑๔ /๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ
๕. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษจะดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาความดี
ความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับให้ค่าตอบแทน
พิเศษแก่ข้าราชการ และเลื่อนขั้นค่าจ้างละให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒
เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและสมรรถนะสอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้น
ค่าจ้างลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และ
เป็นธรรม จึงขอให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษดำเนินการดังนี้

ข้าราชการ

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ กระทรวง/กรม
ต้นสังกัด/จังหวัดกำหนดเพิ่มเติม และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินสำหรับข้าราชการ
ในสังกัด

๒. ให้แต่งตั้ง.....

๒. ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๓. ให้บริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๒.๙ ของเงินเดือนข้าราชการในสังกัด

ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ รวมข้าราชการที่มาช่วยราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินฯ) ยกเว้นกลุ่มผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน/สาธารณสุขอำเภอ/แพทย์เพิ่มพูนทักษะและผู้ที่ลาศึกษา ให้ตัดรวมไว้ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เมื่อคำนวณเงินเดือนแล้วมีเงินเหลือให้ปิดไปรวมไว้ที่จังหวัดเพื่อพิจารณาในภาพรวม

๔. หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ตามที่อ้างถึง และนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินวงเงินที่ได้รับจัดสรร

๕. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

๖. ให้ส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ แบบสรุปการประเมินข้าราชการ และผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้จังหวัด ในรูปแบบเอกสารและรูปแบบ Electronicfile ที่ e-mail address: pun.v@hotmail.com ภายในวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ลูกจ้างประจำ

ให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ โดยแบบฟอร์มสามารถดาวน์โหลดที่ www.ssko.moph.go.th (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล) และจัดส่งผลการพิจารณา ตามแบบฟอร์มที่กำหนดในรูปแบบเอกสารและในรูปแบบ Electronicfile ที่ e-mail address : noitenoi@hotmail.com ภายในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

พนักงานราชการ

ให้ทุกหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการ และขอให้กำกับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการโดยรอบคอบรวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นายธีระพงษ์ แก้วภมร)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)รักษาราชการแทน

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๔๐๔๐-๖ ต่อ ๑๐๘

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๖๐๔๒



ประกาศจังหวัดศรีสะเกษ

เรื่อง แนวทางการปฏิบัติเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ด้วย กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๘) กำหนดว่า ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือ หน่วยงาน

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ในสังกัด สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด จังหวัดศรีสะเกษ จึงกำหนดให้ "ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วย/ลากิจ เกินกว่า ๑๐ ครั้ง และ/หรือต้องไม่เกิน ๒๓ วันทำการ รวมทั้งต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า ๑๘ ครั้ง จึงจะอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง"

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสันติธ ธีระมัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ แจ้งเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและกำหนดให้ส่วนราชการ ระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยจำแนกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑.๑ ประเภทข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ๕๐:๕๐

๑.๒ ประเภทข้าราชการพลเรือนสามัญที่พ้นระยะทดลองปฏิบัติราชการ ๗๐:๓๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง และพฤติกรรมบ่งชี้ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

๓. คะแนนผลการประเมินแบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงโดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ การบริหารวงเงิน ให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรร

๔. ผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้

๔.๑ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ สำหรับข้าราชการ ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

๔.๒ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน

/๔.๓ ผู้อำนวยการ.....

๔.๓ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนสำหรับข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลชุมชน

๔.๔ สาธารณสุขอำเภอสำหรับข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๕. แบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะและแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ (เอกสารหมายเลข ๑ - ๓)

๖. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายธีระพงษ์ แก้วภมร)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)รักษาราชการแทน

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจังหวัดศรีสะเกษ

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ชื่อผู้รับการประเมิน
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ รอบที่ ๒
 ลงนาม.....
 ลงนาม.....

เอกสารหมายเลข ๑

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) = (กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
๖.								
๗.								
๘.								
รวม							(ข) = ๑๐๐ %	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน(โดยนำ ๒๐ มาคูณ)								(คx20)=

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ
หรือสมรรถนะ

เอกสารหมายเลข ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน
ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ รอบที่ ๒

ลงนาม.....
ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่ ที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค=กxข)	บันทึกการประเมิน โดยผู้ประเมิน (ถ้ามี)	แนวทางการประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ <input type="checkbox"/> ได้คะแนนมาจากแบบ ประเมินสมรรถนะอื่น ๆ มา สรุปไว้ในแบบประเมินนี้ระบุ ที่มา..... <input type="checkbox"/> ใช้แบบประเมินนี้ในการ ประเมินสมรรถนะโดยตั้ง มาตรฐานที่สมรรถนะซึ่งส่วน ราชการ เห็นว่ามีความ เหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรการ สำหรับแต่ละระดับคะแนน)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
๒. การบริการที่ดี						
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม						
๕. การทำงานเป็นทีม						
สมรรถนะอื่น ๆ ตามที่ส่วนราชการกำหนด			(ข) = 100%	(ค) =		
รวม						
แปลงคะแนน เป็นคะแนนการประเมินที่มีฐานคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน						
ที่มีฐานคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)						

บันทึกเพิ่มเติมประกอบแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

สมรรถนะ

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

สมรรถนะ

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

สมรรถนะ

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

สมรรถนะ

.....
.....

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม _____ ถึง ๓๑ มีนาคม _____
 รอบที่ ๒ ๑ เมษายน _____ ถึง ๓๐ กันยายน _____

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____
ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____
ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และ
น้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:	
<input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :
ผู้ประเมิน:	
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	ลงชื่อ :
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ	ตำแหน่ง :
โดยมี..... เป็นพยาน	วันที่ :
ลงชื่อ :พยาน	
ตำแหน่ง :	
วันที่ :	

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ :
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้	ตำแหน่ง :
.....	วันที่ :
.....	
.....	
.....	
.....	
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ :
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้	ตำแหน่ง :
.....	วันที่ :
.....	
.....	
.....	
.....	

ส่วนที่ ๒: การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ ๑: ผลสัมฤทธิ์ของงาน			
องค์ประกอบที่ ๒: พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)			
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
	รวม	๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
เรื่อง แนวทางการโอนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และให้โอนเงินเดือนตามผลการประเมิน นั้น

เพื่อให้การจัดระดับผลการประเมินเป็นไปในแนวทาง มาตรฐานเดียวกัน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษได้กำหนดแนวทางการจัดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในการโอนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้ โดยส่วนราชการสามารถปรับกลุ่มคะแนนและร้อยละของการโอนเงินเดือนได้ตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร

ทั้งนี้ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายธีระพงษ์ แก้วอมร)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)รักษาราชการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจังหวัดศรีสะเกษ

แนวทางการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ
รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น	(๑) ๙๘.๐๐-๑๐๐.๐๐	๕.๕๐-๖.๐๐
	(๒) ๙๖.๐๐-๙๗.๙๙	๕.๐๐-๕.๔๙
	(๓) ๙๔.๐๐-๙๕.๙๙	๔.๕๐-๔.๙๙
	(๔) ๙๒.๐๐-๙๓.๙๙	๔.๐๐-๔.๔๙
	(๕) ๙๐.๐๐-๙๑.๙๙	๓.๕๐-๓.๙๙
ดีมาก	(๑) ๘๗.๕๐-๘๙.๙๙	๓.๒๕-๓.๔๙
	(๒) ๘๕.๐๐-๘๗.๔๙	๓.๐๐-๓.๒๔
	(๓) ๘๒.๕๐-๘๔.๙๙	๒.๗๕-๒.๙๙
	(๔) ๘๐.๐๐-๘๒.๔๙	๒.๕๐-๒.๗๔
ดี	(๑) ๗๕.๐๐-๗๙.๙๙	๒.๒๕
	(๒) ๗๐.๐๐-๗๔.๙๙	๒.๐๐
พอใช้	(๑) ๖๙.๐๐-๖๙.๙๙	๑.๗๕
	(๒) ๖๗.๐๐-๖๘.๙๙	๑.๕๐
	(๓) ๖๕.๐๐-๖๖.๙๙	๑.๒๕
	(๔) ๖๓.๐๐-๖๔.๙๙	๑.๐๐
	(๕) ๖๑.๐๐-๖๒.๙๙	๐.๗๕
	(๖) ๖๐.๐๐-๖๐.๙๙	๐.๕๐
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙.๙๙	๐



คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

ที่ ๑๗ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ตามที่จังหวัดศรีสะเกษ ได้แจ้งหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เพื่อให้การประเมินผลงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการสอดคล้องกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดส่วนภูมิภาคของจังหวัดศรีสะเกษเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม นั้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) คนที่ ๑	รองประธาน
๓. นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) คนที่ ๒	กรรมการ
๔. นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) คนที่ ๓	กรรมการ
๕. นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ(ด้านส่งเสริมพัฒนา)	กรรมการ
๖. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (นายอนุพันธ์ ประจำ)	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง	กรรมการ
๘. สาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง	กรรมการ
๙. นางศรีเรือน ดีพูน รักษาการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ	กรรมการ
๑๐. หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าศูนย์ ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ	กรรมการ
๑๑. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นางภัณฑิรา เวียงจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๓. นางธีรภรณ์ คำตัน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายธีระพงษ์ แก้วอมร)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)รักษาราชการแทน

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจังหวัดศรีสะเกษ

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ
ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒

๑. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) ให้ใช้บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

๒. นับจำนวนลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานจริงที่ส่วนราชการนั้น ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒

๓. เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษการเลื่อนขั้น ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒
มี ๓ ลักษณะ คือ ๑ ชั้น ๐.๕ ชั้น และไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างโดยพิจารณาตามผลการประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งปีที่ผ่านมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

ผลการประเมิน คะแนน ๙๐-๑๐๐% ดีเด่น = เลื่อน ๑ ชั้น

ผลการประเมิน คะแนน ๖๐-๘๙% เป็นที่ยอมรับได้ = เลื่อน ๐.๕ ชั้น

ผลการประเมิน ต่ำกว่า ๖๐% ต้องปรับปรุง = ไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง

สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) กรณีได้รับการพิจารณาให้ได้
๐.๕ ชั้น หรือ ๑ ชั้น ก็ให้ได้รับ "ค่าตอบแทนพิเศษ" ในอัตราตามกรณี ดังนี้

- ร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๐.๕ ชั้น)

- ร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๑ ชั้น)

หมายเหตุ การคำนวณเงินตอบแทนพิเศษ ถ้ามีเศษของบาทไม่ต้องปัดทิ้ง

๔. โควตา ๑ ชั้น

การเลื่อนขั้นค่าจ้างและให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒
ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น (รวมผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เงินตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๔) สำหรับผู้มี
ผลงานและผลสัมฤทธิ์ดีเด่นรวมกันได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตรายู่ ณ วันที่ ๑
มีนาคม ๒๕๖๒ (จำนวนเศษให้ปัดทิ้ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจะนำมาพิจารณาจัดสรรในภาพรวม
ของจังหวัด)

๕. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นกรณีพิเศษ ได้แก่กรณีบรรจจุเป็นลูกจ้างประจำหรือ
กรณีให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการใน
รอบครั้งที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ น้อยกว่า ๔ เดือน จึงไม่อยู่ใน
หลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่เนื่องจากลูกจ้างประจำดังกล่าวมีเวลาปฏิบัติราชการเกินกว่า
๓ เดือนครึ่ง ถ้าส่วนราชการต้องการให้ได้รับการเลื่อนขั้นเป็นกรณีพิเศษ ให้ประเมินประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล การปฏิบัติงานครั้งปีที่ผ่านมาให้มีผลสัมฤทธิ์ดีเด่น ๙๐% - ๑๐๐% แต่สามารถเลื่อนได้ไม่เกิน
๐.๕ ชั้น