ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ได้กำหนดเวลาในการดำเนินการดังนี้

๑. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ โดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และประกาศจังหวัดอุบลราชธานี

๒. จัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคลและกำหนดค่าเป้าหมายมีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติ มีคำสั่งการมอบหมายงานที่ชัดเจน

๓. มีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินฯของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

๔. เตรียมฐานข้อมูลและบันทึกการเคลื่อนไหวต่างๆใน โปรแกรมบริหารงานบุคคล และ จ.๑๘ ที่มีผลต่อวงเงิน

๕. คำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ ของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ แจ้งจังหวัดและ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทราบ ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๙

๖. แจ้งให้ส่วนราชการตรวจสอบวงเงินและรายชื่อผู้มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน/ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน และยืนยันความถูกต้องระหว่าง วันที่ ๒๓-๒๗ กันยายน ๒๕๖๐

๗. แจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ส่งผลการเลื่อนเงินเดือนพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง ภายในวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

๘. ส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ระดับเชี่ยวชาญภายใน วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

๙. รวบรวบผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินฯภายในวันที่ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑๐. คณะกรรมการพิจารณาผลคะแนนและวงเงินงบประมาณ นำวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาคำนวณกับผลคะแนนประเมินในแต่ละระดับ เพื่อจัดระดับผลการประเมินและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ระหว่างวันที่ ๑๗-๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

๑๑. นำผลการประเมินฯและผลการเลื่อนเงินเดือน เสนอผู้บังคับบัญชา

๑๒. ประกาศรายชื่อเฉพาะ ดีเด่น และดีมาก

๑๓. ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดลงนาม

๑๔. สำเนาคำสั่งแจ้ง สป , ก.พ. และส่วนที่เกี่ยวข้องทราบ

๑๕. แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนเป็นรายบุคคล ภายใน ๑๕ วันหลังมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

<u>แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ</u>
ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๒/ว๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรค หนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน

ในการนี้เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ (๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และจังหวัดอุบลราชธานี

<u>การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ</u>

๑.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ
-รอบที่ ๑ เป็นรอบการประเมินการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐
-รอบที่ ๒ เป็นรอบการประเมินการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐
๒.ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่
๒.๑ ส่วนราชการประจำจังหวัด
๒.๑.๑ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของส่วนราชการประจำจังหวัด
๒.๒ ส่วนราชการประจำอำเภอ
๒.๒.๑ นายอำเภอสำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
๒.๒.๒ นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอและข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง
๒.๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของส่วนราชการประจำอำเภอ
๒.๓ ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม ๒.๑.๑ ,๒.๒.๑,๒.๒.๒,๒.๒.๓ แล้วแต่กรณี
โดยที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีการกำหนดโครงสร้างการจัดส่วนราชการแบ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาคซึ่งกำหนดชั้นการบังคับบัญชาไว้หลายระดับประกอบกับมีหลายหน่วยงานมีการแบ่งงานภายในแบบไม่เป็นทางการเพิ่มขึ้นอีก ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อีกทั้งในหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้ประเมินควรเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของผู้รับการประเมิน เนื่องจากเป็นผู้มอบหมายงานและกำกับตรวจสอบการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้นประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทนตนก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับ

มอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบแล้วก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

๓.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนน
ของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๔. ในแต่ละรอบการประเมิน ส่วนราชการนำผลการประเมินมาจัดกลุ่มคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดีเด่น คะแนน ๙๐.๐๐-๑๐๐ %
กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดีมาก คะแนน ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙%
กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ดี คะแนน ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙%
กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ พอใช้ คะแนน ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙%
กลุ่มคะแนนผลประเมินระดับ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่า ๖๐ %

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินฯที่ส่วนราชการกำหนด

- ทุกส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมได้

๕.ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการจะนำไปใช้ในการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆเช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

๖.การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

๖.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงประเมินให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๖.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม

๖.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

๖.๔ ในแต่ละรอบการประเมินผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะ

๖.๕ ในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมิน ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการ ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าว

๖.๖ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกันอยู่

๖.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนให้จังหวัด เพื่อจะได้รวบรวมและเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไป

<u>การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ</u>

๑. รอบการเลื่อนเงินเดือน รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐
ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐
รอบที่ ๒ ผลการประเมิน ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

๒. กรอบวงเงินของข้าราชการปฏิบัติราชการในสังกัด รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๐ ของเงินเดือนที่จ่ายวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ และกำหนดกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่ากลางในการคำนวณ

๓.การจัดสรรวงเงินเลื่อนเงินเดือน แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม
-กลุ่มตำแหน่งประเภทบริหาร
-กลุ่มตำแหน่งประเภทอำนวยการ
-กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาการ และทั่วไป
ให้ส่วนราชการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อนหากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

๔. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นผู้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในแต่ละกลุ่มตำแหน่งในแต่ละรอบการประเมิน

กลุ่มที่ ๑ นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี

กลุ่มที่ ๒

๒.๑ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม

๒.๒ หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง และอธิบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

กลุ่มที่ ๓ อธิบดีและรองอธิบดี หรือหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี

<u>กลุ่มที่ ๔ ผู้ว่าราชการจังหวัด บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโสระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค</u>

ทั้งนี้ ผู้บริหารวงเงินอาจจัดสรรวงเงินให้หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรมหรือหัวหน้าหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค บริหารวงเงินของข้าราชการในสังกัดได้

๕. ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคลให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อน ฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น ข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนให้แจ้งเหตุผลที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นทราบ

๖.ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. กำหนด(กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒)

๗. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี