



ประกาศศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี
เรื่อง แนวทางการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนจากผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒ และหนังสือกรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ ที่ สธ.๐๙๐๒.๐๕/ว๑๑๑๖๙ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๑

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี สำหรับการประเมินรอบที่ ๑: ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

๑. องค์ประกอบในการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
 ๒. การกำหนดจำนวนตัวชี้วัด
 ๓. การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน
 ๔. การกำหนดและระดับสมรรถนะหลัก
 ๕. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 ๖. ระยะเวลาการประเมิน
 ๗. พฤติกรรมการทำงาน
 ๘. การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ
- รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวไสวรรณ ไม่ประเสริฐ)
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๐ อุบลราชธานี ปฏิบัติหน้าที่
ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี

รายละเอียดและคำอธิบายเพิ่มเติม

แนวทางการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนจากผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด																		
๑. องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ	ข้าราชการ/พนักงานราชการ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ - สมรรถนะ ร้อยละ ๒๐ ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ - ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๕๐ - สมรรถนะ ร้อยละ ๕๐ ลูกจ้างประจำ - ผลงาน ๗๐ คะแนน - คุณสมบัติการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน																		
๒.การกำหนดจำนวนตัวชี้วัด	๑.ข้าราชการระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๑๐-๑๕ ตัว ๒.ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน ไม่น้อยกว่า ๕-๘ ตัว ๓.ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำระดับผู้ปฏิบัติการ ไม่น้อยกว่า ๕ ตัว																		
๓.การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.ข้าราชการ(ร้อยละ ๘๐) ๒.ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ(ร้อยละ ๕๐) <table><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๙๐.๐๐ - ๑๐๐</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>๗๐.๐๐-๗๙.๙๙</td></tr><tr><td>ระดับพอใช้</td><td>๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙</td></tr><tr><td>ระดับต้องปรับปรุง</td><td>ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</td></tr></table> ๓.พนักงานราชการ ระดับดีเด่น ๙๕.๐๐ - ๑๐๐ ระดับดีมาก ๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ ระดับดี ๗๕.๐๐ -๘๔.๙๙ ระดับพอใช้ ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ ระดับต้องปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ *ทั้งนี้หากคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป ๔.ลูกจ้างประจำ <table><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๙๐.๐๐ - ๑๐๐</td></tr><tr><td>ระดับยอมรับได้</td><td>๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙</td></tr><tr><td>ระดับต้องปรับปรุง</td><td>ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</td></tr></table> *การกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับการประเมิน เป็นไปตามที่กำหนดในกฎระเบียบของลูกจ้างประจำ			ระดับดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	ระดับดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ระดับดี	๗๐.๐๐-๗๙.๙๙	ระดับพอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	ระดับยอมรับได้	๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
ระดับดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐																		
ระดับดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙																		
ระดับดี	๗๐.๐๐-๗๙.๙๙																		
ระดับพอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙																		
ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐																		
ระดับดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐																		
ระดับยอมรับได้	๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙																		
ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐																		

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด																																																																																																	
๔.การกำหนดและระดับสมรรถนะหลัก	๑. <u>ข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ</u>ครอบคลุมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาราชการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไม่มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละรายการสมรรถนะกำหนดให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙ <table><tr><th>สมรรถนะหลัก ก.พ.</th><th>สมรรถนะ การบริหาร</th><th>สมรรถนะหลัก กรมอนามัย</th></tr><tr><td>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</td><td>๑. สภาวะผู้นำ</td><td>๑.การประเมิน</td></tr><tr><td>๒. บริการที่ดี</td><td>๒. วิสัยทัศน์</td><td>๒.การขึ้นำเชิงกลยุทธ์</td></tr><tr><td>๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</td><td>๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ</td><td>๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</td></tr><tr><td>๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</td><td>๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน</td><td>๔. การบริหารจัดการอภิบาลระบบ</td></tr><tr><td>๕. การทำงานเป็นทีม</td><td>๕. การควบคุมตนเอง</td><td></td></tr><tr><td></td><td>๖. การสอนงานและมอบหมายงาน</td><td></td></tr><tr><td>รวม ๕ ตัว</td><td>รวม๖ ตัว</td><td>รวม๕ ตัว</td></tr></table> ๑.๒ <u>ข้าราชการ(ยกเว้นข้อ๑)และพนักงานราชการ</u> กำหนดสมรรถนะและการกำหนดน้ำหนักสำหรับการประเมิน ๑๐๐% โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชาหรือ ๓๖๐ องศา (ระบบGoogle drive) - ข้าราชการ(ยกเว้นข้อ๑)และพนักงานราชการ ร้อยละ ๒๐ - ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐ <table><tr><th>สมรรถนะหลักก.พ.(๓๐)</th><th>น้ำหนัก</th><th>สมรรถนะหลักกรมอนามัย (๗๐)</th><th>น้ำหนัก</th></tr><tr><td>๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</td><td>๕</td><td>๑.การประเมิน</td><td>๒๐</td></tr><tr><td>๒. บริการที่ดี</td><td>๕</td><td>๒.การขึ้นำเชิงกลยุทธ์</td><td>๑๕</td></tr><tr><td>๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</td><td>๕</td><td>๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม</td><td>๒๐</td></tr><tr><td>๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</td><td>๕</td><td>๔. การบริหารจัดการอภิบาลระบบ</td><td>๑๕</td></tr><tr><td>๕. การทำงานเป็นทีม</td><td>๑๐</td><td></td><td></td></tr><tr><td>รวม</td><td>๓๐</td><td>รวม</td><td>๗๐</td></tr></table> ๑.๓ <u>ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง สำหรับการประเมิน</u><table><tr><th>ประเภท/สมรรถนะ</th><th>สมรรถนะหลัก ก.พ.(๕)</th><th>สมรรถนะ การบริหาร (๖)</th><th>สมรรถนะหลัก กรมอนามัย (๔)</th><th>รวม</th></tr><tr><td><u>ประเภทอำนวยการระดับสูง</u></td><td>๔</td><td>๒</td><td>๔</td><td>๕๐</td></tr><tr><td><u>ประเภทวิชาการ</u></td><td>๔</td><td>๒</td><td>๔</td><td>๕๐</td></tr><tr><td>-ระดับเชี่ยวชาญ</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>-ระดับชำนาญการพิเศษ</td><td>๓</td><td>๑</td><td>๓</td><td>๓๐</td></tr><tr><td>-ระดับชำนาญการ</td><td>๒</td><td>-</td><td>๒</td><td>๒๐</td></tr><tr><td>-ระดับปฏิบัติการ</td><td>๑</td><td>-</td><td>๑</td><td>๑๐</td></tr><tr><td><u>ประเภททั่วไป</u></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>-ระดับชำนาญงาน</td><td>๑</td><td>-</td><td>๑</td><td>๑๐</td></tr></table>	สมรรถนะหลัก ก.พ.	สมรรถนะ การบริหาร	สมรรถนะหลัก กรมอนามัย	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑. สภาวะผู้นำ	๑.การประเมิน	๒. บริการที่ดี	๒. วิสัยทัศน์	๒.การขึ้นำเชิงกลยุทธ์	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๔. การบริหารจัดการอภิบาลระบบ	๕. การทำงานเป็นทีม	๕. การควบคุมตนเอง			๖. การสอนงานและมอบหมายงาน		รวม ๕ ตัว	รวม๖ ตัว	รวม๕ ตัว	สมรรถนะหลักก.พ.(๓๐)	น้ำหนัก	สมรรถนะหลักกรมอนามัย (๗๐)	น้ำหนัก	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	๑.การประเมิน	๒๐	๒. บริการที่ดี	๕	๒.การขึ้นำเชิงกลยุทธ์	๑๕	๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๕	๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๐	๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๕	๔. การบริหารจัดการอภิบาลระบบ	๑๕	๕. การทำงานเป็นทีม	๑๐			รวม	๓๐	รวม	๗๐	ประเภท/สมรรถนะ	สมรรถนะหลัก ก.พ.(๕)	สมรรถนะ การบริหาร (๖)	สมรรถนะหลัก กรมอนามัย (๔)	รวม	<u>ประเภทอำนวยการระดับสูง</u>	๔	๒	๔	๕๐	<u>ประเภทวิชาการ</u>	๔	๒	๔	๕๐	-ระดับเชี่ยวชาญ					-ระดับชำนาญการพิเศษ	๓	๑	๓	๓๐	-ระดับชำนาญการ	๒	-	๒	๒๐	-ระดับปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑๐	<u>ประเภททั่วไป</u>					-ระดับชำนาญงาน	๑	-	๑	๑๐
สมรรถนะหลัก ก.พ.	สมรรถนะ การบริหาร	สมรรถนะหลัก กรมอนามัย																																																																																																
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑. สภาวะผู้นำ	๑.การประเมิน																																																																																																
๒. บริการที่ดี	๒. วิสัยทัศน์	๒.การขึ้นำเชิงกลยุทธ์																																																																																																
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม																																																																																																
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	๔. การบริหารจัดการอภิบาลระบบ																																																																																																
๕. การทำงานเป็นทีม	๕. การควบคุมตนเอง																																																																																																	
	๖. การสอนงานและมอบหมายงาน																																																																																																	
รวม ๕ ตัว	รวม๖ ตัว	รวม๕ ตัว																																																																																																
สมรรถนะหลักก.พ.(๓๐)	น้ำหนัก	สมรรถนะหลักกรมอนามัย (๗๐)	น้ำหนัก																																																																																															
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๕	๑.การประเมิน	๒๐																																																																																															
๒. บริการที่ดี	๕	๒.การขึ้นำเชิงกลยุทธ์	๑๕																																																																																															
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๕	๓. การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๐																																																																																															
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๕	๔. การบริหารจัดการอภิบาลระบบ	๑๕																																																																																															
๕. การทำงานเป็นทีม	๑๐																																																																																																	
รวม	๓๐	รวม	๗๐																																																																																															
ประเภท/สมรรถนะ	สมรรถนะหลัก ก.พ.(๕)	สมรรถนะ การบริหาร (๖)	สมรรถนะหลัก กรมอนามัย (๔)	รวม																																																																																														
<u>ประเภทอำนวยการระดับสูง</u>	๔	๒	๔	๕๐																																																																																														
<u>ประเภทวิชาการ</u>	๔	๒	๔	๕๐																																																																																														
-ระดับเชี่ยวชาญ																																																																																																		
-ระดับชำนาญการพิเศษ	๓	๑	๓	๓๐																																																																																														
-ระดับชำนาญการ	๒	-	๒	๒๐																																																																																														
-ระดับปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑๐																																																																																														
<u>ประเภททั่วไป</u>																																																																																																		
-ระดับชำนาญงาน	๑	-	๑	๑๐																																																																																														

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด
๕.ผู้ประเมินผล การปฏิบัติราชการ	๑.๑ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี : ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ๑.๒ รองผู้อำนวยการศูนย์ฯ : ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ๑.๓ หัวหน้ากลุ่มงาน : ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา
๖. ระยะเวลาการ ประเมิน	รอบที่ ๑ : ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕
๗.พฤติกรรมการทำงาน	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำของศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนขั้นค่าจ้าง จะต้องมีความสมบูรณ์ครบถ้วน ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔ แล้วแต่กรณี และต้อง ๑. ไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน ๑๒ ครั้ง ๒. ไม่ลาป่วยและลากิจ รวมกันเกิน ๒๓ วันทำการ ๓. ไม่มาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง
๘.การพิจารณาผล การปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัดที่สามารถนำมา Cascades สุ่มบุคลากรในกลุ่มงาน ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำระดับผู้ปฏิบัติการต้องรับตัวชี้วัดรายบุคคลไม่น้อยกว่า ๕ ตัว โดย มอบให้หัวหน้าและรองฯกำกับพิจารณาตามความเหมาะสม ๘.๑ ตัวชี้วัดที่สามารถนำมาใช้ระบุรายบุคคล ๑.๑ ตัวชี้วัดจากกรมาฯ (Agenda ๑๑ PA) ๑.๒ งานนโยบายศูนย์ (๓ PA) ๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมาย (Function ระดับผู้ปฏิบัติ) หมายเหตุ ● หากหัวหน้ามอบหมายตัวชี้วัดรายบุคคลจากตัวชี้วัดกรม (ข้อ๑.๑)และงานนโยบายศูนย์ (ข้อ๑.๒) ได้ไม่ครบ ๕ ตัว สามารถเพิ่มข้อ ๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมาย (Function ระดับผู้ปฏิบัติ)โดยหัวหน้าเขียนTemplate และส่งรองฯกำกับพิจารณาก่อน ๘.๒ การตรวจเอกสารหมายเลข ๒,๓ ตรวจสอบโดยหัวหน้ากลุ่มงาน/รองผู้อำนวยการที่กำกับ ๘.๓ การส่งเอกสารหมายเลข ๒ และ ๓ หัวหน้ากลุ่มงานจะต้องถ่ายทอดตัวชี้วัด สรุปรายงานการประชุม,เอกสารหมายเลข ๒,๓ และ ๔ ให้คณะกรรมการ HR ตรวจสอบก่อนลงระบบHR ภายใน ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ๘.๔การให้น้ำหนักตัวชี้วัด ๑.ทุกตัวชี้วัดคะแนนเท่ากัน