



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 สำหรับการประเมิน รอบที่ ๑:๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒- ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒ ดังนี้

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

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

รายละเอียดและคำอธิบายเพิ่มเติม
แนวทางการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนจากผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด																										
<p>๑. องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ</p>	<p>ข้าราชการ/พนักงานราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ - สมรรถนะ ร้อยละ ๒๐ <p>ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๕๐ - สมรรถนะ ร้อยละ ๕๐ <p>ลูกจ้างประจำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผลงาน ๗๐ คะแนน - คุณสมบัติการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน 																										
<p>๒. การกำหนดจำนวนตัวชี้วัด</p>	<p>๑. ข้าราชการระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า ๑๐-๑๕ ตัว</p> <p>๒. ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน ไม่น้อยกว่า ๕-๘ ตัว</p> <p>๓. ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ ไม่น้อยกว่า ๕ ตัว</p> <p>ลูกจ้างประจำระดับผู้ปฏิบัติการ</p>																										
<p>๓. การกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>๑. ข้าราชการ (ร้อยละ ๘๐)</p> <p>๒. ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ร้อยละ ๕๐)</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับดีเด่น</td> <td style="text-align: right;">๙๐.๐๐ - ๑๐๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับดีมาก</td> <td style="text-align: right;">๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับดี</td> <td style="text-align: right;">๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับพอใช้</td> <td style="text-align: right;">๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับต้องปรับปรุง</td> <td style="text-align: right;">ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</td> </tr> </table> <p>๓. พนักงานราชการ</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับดีเด่น</td> <td style="text-align: right;">๙๕.๐๐ - ๑๐๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับดีมาก</td> <td style="text-align: right;">๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับดี</td> <td style="text-align: right;">๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับพอใช้</td> <td style="text-align: right;">๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับต้องปรับปรุง</td> <td style="text-align: right;">ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕</td> </tr> </table> <p>* ทั้งนี้หากคะแนนเฉลี่ยผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป</p> <p>๔. ลูกจ้างประจำ</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับดีเด่น</td> <td style="text-align: right;">๙๐.๐๐ - ๑๐๐</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับยอมรับได้</td> <td style="text-align: right;">๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">ระดับต้องปรับปรุง</td> <td style="text-align: right;">ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</td> </tr> </table> <p>* การกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับการประเมิน เป็นไปตามที่กำหนดในกฎระเบียบของลูกจ้างประจำ</p>	ระดับดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	ระดับดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	ระดับดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	ระดับพอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ระดับดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐	ระดับดีมาก	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙	ระดับดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	ระดับพอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕	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	๙๕.๐๐ - ๑๐๐																										
ระดับดีมาก	๘๕.๐๐ - ๘๙.๙๙																										
ระดับดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙																										
ระดับพอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙																										
ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕																										
ระดับดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐																										
ระดับยอมรับได้	๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙																										
ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐																										

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด																																																																																							
๔.การกำหนดและระดับสมรรถนะหลัก	<p>๑. ข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการครอบคลุมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ “ปฏิบัติหน้าที่” “รักษาการในตำแหน่ง” และ “รักษาการแทน” ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ไม่มีการกำหนดน้ำหนักในแต่ละรายการสมรรถนะ กำหนดให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๙</p> <table border="1" data-bbox="507 385 1477 801"> <thead> <tr> <th>สมรรถนะหลัก ก.พ.</th> <th>สมรรถนะ การบริหาร</th> <th>สมรรถนะหลัก กรมอนามัย</th> </tr> </thead> <tbody> <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>รวม ๖ ตัว</td> <td>รวม ๕ ตัว</td> </tr> </tbody> </table> <p>๑.๒ ข้าราชการ(ยกเว้นข้อ๑)และพนักงานราชการ กำหนดสมรรถนะและการกำหนดน้ำหนักสำหรับการประเมิน ๑๐๐% โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชาหรือ ๓๖๐ องศา (ระบบGoogle drive)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการ(ยกเว้นข้อ๑)และพนักงานราชการ ร้อยละ ๒๐ - ข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐ <table border="1" data-bbox="507 1041 1477 1480"> <thead> <tr> <th>สมรรถนะหลักก.พ.(๓๐)</th> <th>น้ำหนัก</th> <th>สมรรถนะหลักกรมอนามัย (๗๐)</th> <th>น้ำหนัก</th> </tr> </thead> <tbody> <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> </tbody> </table> <p>๑.๓ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง สำหรับการประเมิน</p> <table border="1" data-bbox="507 1529 1477 2047"> <thead> <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> </thead> <tbody> <tr> <td>ประเภทอำนวยการระดับสูง</td> <td>๔</td> <td>๒</td> <td>๔</td> <td>๕๐</td> </tr> <tr> <td>ประเภทวิชาการ -ระดับเชี่ยวชาญ</td> <td>๔</td> <td>๒</td> <td>๔</td> <td>๕๐</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>ประเภททั่วไป -ระดับชำนาญงาน</td> <td>๑</td> <td>-</td> <td>๑</td> <td>๑๐</td> </tr> </tbody> </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	รวม ๖ ตัว	รวม ๕ 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	ประเภทอำนวยการระดับสูง	๔	๒	๔	๕๐	ประเภทวิชาการ -ระดับเชี่ยวชาญ	๔	๒	๔	๕๐	-ระดับชำนาญการพิเศษ	๓	๑	๓	๓๐	-ระดับชำนาญการ	๒	-	๒	๒๐	-ระดับปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑๐	ประเภททั่วไป -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	รวม ๖ ตัว	รวม ๕ 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																																																																																				
ประเภทอำนวยการระดับสูง	๔	๒	๔	๕๐																																																																																				
ประเภทวิชาการ -ระดับเชี่ยวชาญ	๔	๒	๔	๕๐																																																																																				
-ระดับชำนาญการพิเศษ	๓	๑	๓	๓๐																																																																																				
-ระดับชำนาญการ	๒	-	๒	๒๐																																																																																				
-ระดับปฏิบัติการ	๑	-	๑	๑๐																																																																																				
ประเภททั่วไป -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.๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒
๗. พฤติกรรมการ ทำงาน	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำของศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนขั้นค่าจ้าง จะต้องมีความประพฤติครบถ้วน 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. ไม่ลาป่วยและลาอีก รวมกันเกิน ๑๒ ครั้ง ๒. ไม่ลาป่วยและลาอีก รวมกันเกิน ๒๓ วันทำการ ๓. ไม่มาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง
๘. การพิจารณาผล การปฏิบัติราชการ	ตัวชี้วัดที่สามารถนำมา Cascades สู่บุคลากรในกลุ่มงาน ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำระดับผู้ปฏิบัติการต้องรับตัวชี้วัดรายบุคคลไม่น้อยกว่า ๕ ตัว โดยใช้ ๑. ตัวชี้วัดจากกรม ๑๐ ตัว ๒. ตัวชี้วัดนโยบายศูนย์ ๒ ตัว ๓. ตัวชี้วัด ๒.๒ องค์การสร้างสุข มิติที่ ๑ บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี (Happy Body) มิติที่ ๒ การจัดการข้อมูลและความรู้ (Data Management & Knowledge Management) หัวหน้ากลุ่มงานจะต้องถ่ายทอดตัวชี้วัดและสรุปรายงานการประชุมและเอกสารหมายเลข ๒,๓ และ ๔ ให้คณะกรรมการ HR ภายใน ๗ มกราคม ๒๕๖๓ การให้คะแนน Supporter ๑. เจ้าภาพพิจารณาให้คะแนนในรูปแบบคณะกรรมการมีการสรุปการให้คะแนนเป็นลายลักษณ์อักษรและส่งคะแนน(ตามแบบฟอร์ม)ให้คณะกรรมการHR การนำผลคะแนนไปใช้ ๑. Owner ๑.๑ ใช้ Template เดียวกันและคะแนนเดียวกัน ๒. Supporter (๑.๑/๑.๒/๑.๕) ๒.๑ สร้าง Template เพื่อรองรับตัวชี้วัดหลัก ๒.๒ เจ้าภาพพิจารณาให้คะแนน Supporter การให้นำหน้าตัวชี้วัด ๑. ทุกตัวชี้วัดคะแนนเท่ากัน