



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแม่อน โทร 053 880745

ที่ ชม 0032.301.10/5๕3

วันที่ 11 มีนาคม 2562

เรื่อง รายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงานผู้ที่มีผลงานดีเด่นและดีมาก รอบที่ 1 เดือน 1 เมษายน 2562 (1 ตุลาคม 2561 - 31 มีนาคม 2562)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน

ตามที่โรงพยาบาลแม่อน ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ 2562 รอบที่ 2 (1 ตุลาคม 2561 - 31 มีนาคม 2562) เพื่อสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. นร 1023/ว20 / ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติแห่งระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบที่ 1 เดือน 1 เมษายน 2562 (1 ตุลาคม 2561 - 31 มีนาคม 2562) ดำเนินการแล้วเสร็จ แต่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ยังไม่ได้ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อน จึงยังไม่สามารถประกาศผลการปฏิบัติราชการดีเด่น และ ดีมาก ในรอบการเลื่อนดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสัมพันธ์ นิลยกานนท์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ทราบ

(นายสมพล นามวงษา)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
รพ. ๒๔๙/๒๒
รพ. ๒๗ ก.พ. ๒๕๖๒
เวลา ๑๐.๐๐ น.



ที่ ชม ๐๐๓๒.๐๐๑.๒/๑ ก.พ.๖๒

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
๑๐ ถนนสุเทพ อำเภอเมืองเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน จำนวน ๑ ชุด
สามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่
- ๓. แบบ ปผ.ชม. ๑, ๔ จำนวน ๑ ชุด
- ๔. บัญชีระดับผลการประเมินย่อย (ร้อยละในการเลื่อน) จำนวน ๑ ฉบับ
- ๕. ตัวอย่างบัญชีรายชื่อข้าราชการในหน่วยงานพร้อมผลการประเมิน จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ จะพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) กำหนดเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ ๓ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และได้อนุมัติวงเงินงบประมาณเลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๗ ทั้งนี้ ขอให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการ ดังนี้

- ๑. ตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๒. แจ้งรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ โดยเรียงลำดับคะแนนของผลการประเมิน ให้อยู่ในวงเงินร้อยละ ๒.๙๗ ของเงินเดือนข้าราชการที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ (ห้ามเกินวงเงิน)
- ๓. แจ้งรายชื่อผู้ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
- ๔. แจ้งระดับผลการประเมินย่อย (ร้อยละในการเลื่อน)
- ๕. จัดทำ แบบ ปผ.ชม. (๔) และ แบบ ปผ.ชม. (๑)
- ๖. จัดทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการกลั่นกรองฯของหน่วยงาน
- ๗. ข้าราชการลาศึกษา ให้กัณวงเงินไว้บริหารภาพรวมที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

โดยรวบรวมเอกสารส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายทอง พันทอง)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ รักษาการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

ศิริประภา

28 ม.ค.

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ฮ่องสอน
 ส่งไปตรวจ
 เพื่อไปขอตรวจเอกสาร
 เห็นควรส่ง อ.พร.กานต์
คณะกรรมการพร.น.ร.พ.

28 ก.พ. 62

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร.๐ ๕๓๒๑ ๑๐๔๘ - ๕๐ ต่อ ๒๐๗-๒๑๐
โทรสาร ๐ ๕๓๒๑ ๑๗๔๐

**กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน
และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน สำหรับรอบการประเมิน
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)**

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๑.	<p>แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่</p> <p>๑.๑ ผวจ.ชม. เห็นชอบแนวทางและกรอบระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่ ที่ ผวจ. หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมินข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับอาวุโส</p> <p>๑.๒ จ.ชม. แจ้งเวียนแนวทางและกรอบระยะเวลาการประเมินผลฯ ให้ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๓๖ หน่วยงาน (รวมโรงพยาบาลนครพิงค์ โรงพยาบาลจอมทอง และ โรงพยาบาลฝาง) ทราบและถือปฏิบัติ</p>	ภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๒
๒.	<p>การจัดทำดัชนีชี้วัดรายบุคคล</p> <p>๒.๑ หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับรายบุคคล</p> <p>๒.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกำหนดดัชนีชี้วัดกับข้าราชการในสังกัด (ผู้รับการประเมิน) แล้วเสร็จทั้งหมด</p>	ภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๒
๓.	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล	ภายในเดือน มกราคม ๒๕๖๒
๔.	<p>แนวทางการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ</p> <p>๔.๑ จังหวัดเสนอแนวทางการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการบริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) (ทั้งนี้ ผวจ.ชม. ให้ความเห็นชอบให้ทุกส่วนราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๗ เป็นจำนวนเงินเต็มลิบ)</p> <p>๔.๒ จังหวัดแจ้งประกาศ เรื่อง วงเงินการเลื่อนเงินเดือน และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินงบประมาณการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญที่จังหวัดเชียงใหม่กันไว้เพื่อการบริหาร ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒)</p>	ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒
๕.	<p>ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๕.๑ ประเมินผลสำเร็จของงาน : ตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่ได้ตกลงร่วมกัน เมื่อเริ่มรอบการประเมิน ตามข้อ ๒ และกรอกรายละเอียดในแบบ ปผ.ชม. ๒</p> <p>๕.๒ ประเมินสมรรถนะ : ตามสมรรถนะหลักที่ ก.พ. และตามหน่วยงานต้นสังกัดกำหนด โดยใช้วิธีการประเมินแบบไม่น้อยกว่า ๙๐ องศา และกรอกในแบบ ปผ.ชม. ๓</p> <p>๕.๓ นำผลการประเมินจากข้อ ๕.๑ - ๕.๒ สรุปลงในแบบประเมิน ปผ.ชม. ๑</p>	ภายในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

ที่	กิจกรรม	ช่วงเวลา
๖.	แจ้งผลการประเมินผลฯ ให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๖.๑ หัวหน้าส่วนราชการ (ผู้ประเมิน) แจ้งผลการประเมินผลฯ ให้ผู้รับการประเมิน ลงนามรับทราบในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.ชม.๑)	ภายในเดือน มีนาคม ๒๕๖๒
๗.	คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ๗.๑ ส่วนราชการดำเนินการสำรวจข้อมูลข้าราชการ อัตราเงินเดือนข้าราชการ และข้อมูลลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ๗.๒ ส่วนราชการเสนอแบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ (แบบ ปผ.ชม. ๔) เพื่อเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ที่กำกับดูแลให้ความเห็นชอบ ๗.๓ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการส่วนภูมิภาค ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่	ส่งให้จังหวัดภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ ส่งเอกสารให้จังหวัดเพื่อนำเข้าที่ประชุม - ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ - ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ - ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ - ครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๒
๘.	การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ๘.๑ เสนอผลการประเมินและผลการเลื่อนเงินเดือน เสนอ ผวจ.ชม. ๘.๒ ประกาศอัตราร้อยละของฐานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ๘.๓ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ๘.๔ คำสั่งการเลื่อนเงินเดือน พร้อมคำสั่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ดำเนินการเสนอในส่วนของโควตาปกติก่อน แล้วจึงเสนอโควตาพิเศษกรณีได้รับการพิจารณาโควตาพิเศษ ตามลำดับ	ภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๒

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่
ที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน
สำหรับรอบการประเมิน รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

๑. แนวทางการประเมินผลนี้ ใช้สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่สำหรับตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส

๒. แนวทางการประเมินนี้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมิน รอบที่ ๑
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของ
งาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓. แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงใหม่
ดำเนินการตามข้อ ๓ ของประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการ
จังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการ
ประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

๒) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัด สำหรับ
ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอ
และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้า
ส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ใน
บังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี
การมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัด
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการ
พลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือ
ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสังกัดราชการ
บริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและ
ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย (รายละเอียด
ตามเอกสารแนบท้ายแนวทางฯ)

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ (รวมที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน)

๑. เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน จำนวน ๔-๗ ตัวชี้วัด ในแบบ ปผ.ชม.๑ (แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ) โดยต้องจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ด้านผลสัมฤทธิ์ในแบบ ปผ.ชม.๒ (การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานระดับบุคคล)

๑.๒ สมรรถนะ ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด โดยใช้วิธีการประเมินแบบ ไม่น้อยกว่า ๔๐ องค์กร เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ (ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน) ทั้งนี้ ให้กรอกระดัดที่คาดหวังตามระดับตำแหน่ง และกำหนด ค่าน้ำหนักในแต่ละสมรรถนะ ในแบบ ปผ.ชม.๑ โดยต้องจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ด้านสมรรถนะในแบบ ปผ.ชม.๓ (การปฏิบัติหน้าที่ด้านสมรรถนะ)

๑.๓ ติดตามการปฏิบัติราชการตามที่ได้กำหนดไว้ในแบบ ปผ.ชม.๑(แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ) อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในรอบการประเมินนั้น

๑.๔ ผู้รับการประเมินเสนอแบบ ปผ.ชม.๑ ปผ.ชม.๒ และ ปผ.ชม.๓ ที่ได้จัดทำแล้วพร้อมลงนามรับทราบให้ผู้ประเมินเพื่อลงนามรับทราบ

๒. การติดตามและการพัฒนา

ผู้ประเมินต้องติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติราชการตามแผนงาน/ โครงการ/ ยุทธศาสตร์/งานต่างๆ ที่กำหนดไว้ใน แบบ ปผ.ชม.๒ (การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานระดับบุคคล)ให้ต่อเนื่อง อย่างเป็นทางการหรืออย่างไม่เป็นทางการก็ได้ เพื่อประเมินแนวโน้มของความสำเร็จให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อันจะช่วยให้ ผู้ประเมินได้มีข้อมูลการพัฒนาความก้าวหน้าของงาน และการพัฒนาพฤติกรรม การปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น จะได้นำไปใช้เป็นหลักในการพัฒนาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและตัวข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้จริงตามเป้าหมายของหน่วยงาน

๓. เมื่อครบรอบการประเมิน

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่ได้จัดทำรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ด้านผลสัมฤทธิ์ ในแบบ ปผ.ชม.๒ ทำเป็นคะแนน กรอกลงใน แบบ ปผ.ชม.๑

๓.๒ การประเมินสมรรถนะภายหลังจากผู้ประเมินได้ประเมินในรายละเอียดการปฏิบัติหน้าที่ด้านสมรรถนะในแบบ ปผ.ชม.๓ แล้วให้นำผลคะแนนกรอกลงในแบบ ปผ.ชม.๑

๓.๓ หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยช่วงคะแนนให้เป็นดุลพินิจของหน่วยงาน แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ แล้วประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๔ หน่วยงานพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ และ ข้อ ๙ สำหรับหลักเกณฑ์ข้อ ๘ (๘) ให้พิจารณาตามที่หน่วยงานหรือส่วนราชการต้นสังกัดได้กำหนดไว้แล้ว ว่าด้วยจำนวนครั้งของการลา หรือ การมาทำงานสาย

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๘. ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละหกสิบ
- (๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิด ที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
- (๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (๘) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพห้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน
- (๙) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้
 - (ก) ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
 - (ข) ลาคลอดบุตร ไม่เกินเก้าสิบวัน
 - (ค) ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
 - (ง) ลาป่วย เพราะประสบอันตราย ในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไป หรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่
 - (จ) ลาพักผ่อน
 - (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลา สำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ หน่วยงานส่งแบบ ปผ.ชม.๑ ที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามครบถ้วนแล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัด ภายในรอบการประเมิน ทั้งนี้ ให้หน่วยงานสำเนาแบบ ปผ.ชม.๑ จัดเก็บไว้เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๓.๖ หน่วยงานส่งแบบ ปผ.ชม.๔ ที่หัวหน้าหน่วยงาน ได้ลงนามแล้ว ส่งให้จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้คณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ภายในกรอบระยะเวลาของแต่ละรอบการประเมิน

หมายเหตุ

๑. เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ. และจังหวัดเชียงใหม่ กำหนด มีขั้นตอนในการดำเนินการหลายขั้นตอน ดังนั้นจึงขอให้หน่วยงานและข้าราชการดำเนินการตามกำหนดเวลาในขั้นตอนอย่างเคร่งครัด

๒. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ข้าราชการทุกคนต้องจัดทำแบบประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หากไม่มีแบบประเมินจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๓. สามารถศึกษาวิธีการประเมินทั้งในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน/สมรรถนะ และเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ที่ <http://www.ocsc.go.th> และในระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ SMART OFFICE ของจังหวัดเชียงใหม่

๔. การประเมินสมรรถนะ สามารถเลือกใช้มาตรวัดได้ ๓ แบบ (ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน) คือ

- (๑) มาตรวัดแบบ Bar Scale
- (๒) มาตรวัดแบบ Rating Scale
- (๓) มาตรวัดแบบ Hybrid Scale



แบบ ปผ.ชม.๑

จังหวัดเชียงใหม่

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

เริ่มรอบการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____

สังกัด _____ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ตำแหน่ง _____

สังกัด _____ ลงนาม _____ (รับทราบข้อตกลง)

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑						๕	๐.๒๐	๑
๒						๒	๐.๒๐	๐.๔
๓						๕	๐.๒๐	๑
๔						๒	๐.๒๐	๐.๔
๕						๕	๐.๒๐	๐.๕
คะแนนรวม							๑.๐๐	๓.๖
คะแนนเป็นร้อยละ = $\frac{\text{รวมคะแนน}}{๑๐๐} \times ๑๐๐$								๓๖.๐๐

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๕	๐.๒๐	๑.๐๐
๒. บริการที่ดี	๔	๕	๐.๒๐	๑.๐๐
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน	๔	๕	๐.๒๐	๑.๐๐
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบ	๔	๕	๐.๒๐	๑.๐๐
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	๕	๐.๒๐	๑.๐๐
คะแนนรวม				๕.๐๐
คะแนนเป็นร้อยละ = $\frac{\text{รวมคะแนน}}{๑๐๐} \times ๑๐๐$				๕๐.๐๐

ส่วนที่ ๓: สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเป็นร้อยละ (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก x ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๓๖.๐๐	๐.๗	๕๐.๔๐
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	๕๐.๐๐	๐.๓	๓๐.๐๐
รวม			๘๐.๔๐

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น
- ดีมาก
- ดี
- พอใช้
- ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๔. แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา

กรอบการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

- ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ
- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ แต่ผู้รับทราบประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี เป็นพยาน.....(พยานลงนาม)

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : (ถ้ามี)

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
 - มีความเห็นต่าง ดังนี้
-
-

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :



แบบรายงานผลการประเมินผลการศึกษาปฏิบัติราชการของหน่วยงานส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่

หน่วยงาน.....

รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม _____ ถึง ๓๐ กันยายน _____

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนน	ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คะแนนประเมิน			จำนวนตามของแต่ละระดับ	
					(เรียงจากผู้ที่ได้คะแนนรวมมากที่สุด)			จำนวนคนในแต่ละระดับ	จำนวนคนในแต่ละระดับ
					ผลสัมฤทธิ์ ๓๗%	สมรรถนะ ๓๐%	รวม ๑๐๐%		
ดีเด่น		๑						๓	๐.๑๔
		๒							
		๓							
ดีมาก		๑						๓๗	๐.๓๒
		๒							
		๓							
		๔							
		๕							
ดี		๖						๑๐	๐.๔๕
		๓๗							
		๑							
		๒							
		๓							

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนน	ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	คะแนนประเมิน			จำนวนคนของแต่ละระดับ		
					คะแนนประเมินรวมมากที่สุด			จำนวนคนในแต่ละระดับ	จำนวนคนทั้งหมด	
					ผลสัมฤทธิ์ ๓๖%	สมรรถนะ ๓๐%	รวม ๑๐๐%			
พอใช้		๖								
		๗								
		๘								
		๙								
		๑๐								
		๑							๐.๐๙	
		๒							๒	
		๑								
		๒								
		รวม							๒๒	๑

ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

เห็นชอบ

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(.....)

(.....)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

ตำแหน่ง(หัวหน้าส่วนราชการ).....

ตัวอย่างการคำนวณ
 สิ้นเงิน ต้องกำหนดรายการเอง
 สิ้นแดง ได้คำนวณใส่สูตรให้แล้ว

บัญชีระดับผลการประเมินย่อย (ร้อยละในการเลื่อน)

ระดับและช่วงคะแนนให้ทุกหน่วยงานกำหนดเป็นแนวทางเดียวกัน ดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนน	
	ตั้งแต่	ถึง
ควรปรับปรุง/ลาศึกษา	0.00	59.99
พอใช้	60.00	69.99
ดี	70.00	79.99
ดีมาก	80.00	89.99
ดีเด่น	90.00	100.00

ทั้งนี้ หน่วยงานสามารถแยกเป็น ระดับดีเด่น 1, ดีเด่น 2, ..., ดีมาก 1, ดีมาก 2, ..., ดี 1, ดี 2, ..., พอใช้ 1, พอใช้ 2, ...

ตามแต่เห็นสมควร แต่ต้องอยู่ในช่วงคะแนนที่กำหนด เท่านั้น

ตัวอย่าง

ระดับ	ช่วงคะแนน		ร้อยละ
	ตั้งแต่	ถึง	
ควรปรับปรุง/ลาศึกษา	0	59	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน
พอใช้	60.00	69.99	2
ดี	70.00	79.99	2.5
ดีมาก1	80.00	85.99	2.75
ดีมาก2	86.00	89.99	3
ดีเด่น1	90.00	93.99	3.25
ดีเด่น2	94.00	97.99	3.5
ดีเด่น3	98.00	100.00	4

