



ประกาศกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ และ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ได้แจ้งแนวทางการบริหารวงเงินที่กั้นไว้ แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน ก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน นั้น

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ดังนี้

กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- (๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (มาตรา ๗๖)
- (๒) กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖
- (๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- (๔) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
- (๕) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๖) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน
- (๗) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

(๘) หนังสือ...

(๘) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับ

(๙)ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๑๐) หนังสือกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ สธ ๐๗๐๑.๒๐/๑๙๑ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาหรือมาทำงานสาย

(๑๑) หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๓๑๐ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง การขออนุมัติเลื่อนเงินเดือนข้าราชการเป็นกรณีพิเศษ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

(๑) อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๒) รองอธิบดี ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในบังคับบัญชา และให้ส่งสรุปผลการประเมินโดยการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากรองอธิบดีในกำกับดูแล

ผู้ทำหน้าที่ประเมินตาม (๑) (๒) (๓) และ(๔) อาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาในระดับรองลงมา เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาแทน โดยให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ เป็นการประเมิน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมิน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน / คุณภาพ ความรวดเร็ว / ตรงตามเวลาที่กำหนด / ความประหยัด / ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่ ก.พ. และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

กรณี การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

กรณี การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่บรรจุเป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินน้อยกว่า ๔ เดือน และเป็นผู้ที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเพิ่มขึ้นในลักษณะเช่นเดียวกับการเลื่อนเงินเดือนในรอบการประเมินนั้นมาก่อนให้นำผลการปฏิบัติงานขณะเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขของผู้นั้นในรอบการประเมินนั้นมาใช้เป็นผลการปฏิบัติราชการเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบการประเมินนั้นได้เป็นกรณีพิเศษ โดยส่วนราชการพิจารณาเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงพิจารณาเพื่อเสนอ ก.พ.พิจารณาให้ความเห็นชอบการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษสำหรับรอบการประเมินนั้น

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น (ดีเด่น ๑, ดีเด่น ๒) ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยให้บริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในแต่ละกลุ่มภายใต้จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และให้สอดคล้องกับอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนตามช่วงคะแนนผลการประเมินในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ	คะแนน	อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการ เลื่อนเงินเดือน	หมายเหตุ
ดีเด่น			ผู้ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน ที่มีระดับผลการประเมินฯ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้แสดงเหตุผลประกอบด้วย
- ดีเด่น ๑	๙๖ - ๑๐๐ %	๔.๖๐ - ๖.๐๐	
- ดีเด่น ๒	๙๐ - ๙๕.๙๙ %	๓.๖๐ - ๔.๕๙	
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙ %	๒.๘๖ - ๓.๕๙	
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙ %	๒.๑๐ - ๒.๘๕	
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙ %	๑.๓๐ - ๒.๐๙	
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐%	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	

ทั้งนี้ คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และหน่วยงานต้องประกาศช่วงคะแนนประเมินให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานทราบ ภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองระดับหน่วยงานแล้ว

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจน มีหลักฐานประกอบและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด ในกรณีที่หน่วยงานเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของหน่วยงานของตนก็ให้กระทำได้ แต่ต้องมีสาระตามที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนดไว้

ข้อ ๗ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับ...

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บไว้ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้นฉบับให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ผู้ประเมินจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น และอาจนำไปใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทน หรือเพิ่มเติมรวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามที่ ก.พ. และกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด

(๒) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศนี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๓) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๔) ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๕) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริง รวมทั้งผู้ที่มาช่วยราชการที่ตำแหน่งสังกัดในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และสังกัดส่วนราชการอื่น โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด

กรณี ข้าราชการตำแหน่งนายช่างโยธา ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคำสั่งให้ปฏิบัติราชการอีกหน้าที่หนึ่ง ให้กองแบบแผน ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (๑๐๐ คะแนน) และศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑ - ๑๒ ที่ข้าราชการไปปฏิบัติราชการ

อีกหน้าที่หนึ่ง...

อีกหน้าที่หนึ่ง ประเมินผลการปฏิบัติราชการอีกหน้าที่หนึ่ง (๑๐๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากแบบประเมินการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานก่อสร้างที่ประเมินโดยหัวหน้าหน่วยงานที่มีการก่อสร้างตามสัญญา หรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีการก่อสร้างตามสัญญามอบหมาย ประกอบการพิจารณาด้วย พร้อมส่งผลประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง ให้กับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

กรณี ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคำสั่งให้ปฏิบัติราชการอีกหน้าที่หนึ่ง ให้หน่วยงานต้นสังกัดนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการอีกหน้าที่หนึ่ง (๑๐๐ คะแนน) ซึ่งประเมินโดยผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการกรม ไปรวมกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต้นสังกัด (๑๐๐ คะแนน) รวม ๒๐๐ คะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการสังกัดกรมอื่น ที่มาปฏิบัติราชการในหน่วยงาน ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้หน่วยงานที่รับไว้ช่วยราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการและส่งแบบประเมินการปฏิบัติราชการของผู้นั้นมายังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อจัดส่งให้หน่วยงานต้นสังกัด

ข้อ ๑๐. วิธีการประเมิน

กำหนดวิธีการประเมิน โดยให้ประเมินในรูปแบบเอกสาร

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(๒) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบตามที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสม เป็นกรรมการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกระดับในหน่วยงานนั้นๆ และนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการประเภทตำแหน่งทั่วไป วิชาการ อำนวยการ ทุกระดับ ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และรวมถึงข้าราชการสังกัดกรมอื่นที่มาช่วยราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ยกเว้นประเภทตำแหน่งบริหาร

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และเงื่อนไขการบริหารวงเงินและวงเงินที่กั้นไว้

ข้อ ๑๓ วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในการเลื่อนเงินเดือน ก.พ. กำหนดวงเงินให้ใช้เลื่อนได้ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือน ข้าราชการที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และให้คำนวณค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือน สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมอยู่ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ด้วย

ข้อ ๑๔ การจัดกลุ่มวงเงินการเลื่อนเงินเดือน จัดแยกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
- (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ/ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ)
- (๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

โดยให้ใช้วงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถ เกินวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๑๕ การจัดสรรวงเงินและการบริหารวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการ ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

(๑) อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเป็นผู้บริหารวงเงินข้าราชการทุกประเภทและ ทุกระดับ

(๒) อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มอบหมายรองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ บริหารวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของ ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ของกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ/ประเภท วิชาการและประเภททั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ) และผู้ปฏิบัติราชการช่วยอำนวยการ (เลขานุการผู้บริหาร) ในการกำกับดูแล ในวงเงินร้อยละ ๒.๕๐ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการที่ครองอัตราและปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘

(๓) อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ บริหาร วงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการ แต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในวงเงินร้อยละ ๒.๕๐ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการที่ครองอัตราและ ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และข้าราชการที่มาช่วยราชการ ยกเว้น ข้าราชการที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ ลาศึกษา ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของ ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในวงเงินที่จัดสรรร้อยละ ๒.๕๐ นี้ ให้พิจารณาถึง ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีเหตุพิเศษต่างๆ ด้วย

(๔) ข้าราชการ...

(๔) ข้าราชการที่ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจการเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่ง

(๕) ข้าราชการในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวมาคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม

(๖) กรณีข้าราชการที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

(๗) กรณีข้าราชการตำแหน่งนายช่างโยธา ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง ให้กองแบบแผนนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘

(๘) กรณีข้าราชการที่ได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการ ข้าราชการที่เข้ารับการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่ลาศึกษา ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นมาคำนวณรวมในการบริหารวงเงินส่วนกลาง (โควตากลาง) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในอัตราร้อยละ ๓

ข้อ ๑๖ สำหรับข้าราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) รองอธิบดี

(๒) เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการ (รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ)

(๓) ผู้มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานช่วยผู้อำนวยการ (เลขานุการผู้บริหาร)

ให้นำอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ มาคำนวณเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในอัตราร้อยละ ๒.๕๐ และจัดสรรวงเงินสำหรับการบริหารวงเงินส่วนกลางของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (โควตากลาง) ในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ โดยให้ใช้วงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๑๗ การใช้วงเงินส่วนกลางของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (โควตากลาง)

ให้นำวงเงินส่วนกลางที่กั้นไว้ ร้อยละ ๓ ของข้าราชการ ข้อ ๑๕(๘) มารวมกับวงเงินร้อยละ ๐.๑๐ ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกั้นไว้ (โควตากลาง) ใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ข้าราชการต่อไปนี้

(๑) ผู้ที่...

(๑) ผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย ตามประกาศกระทรวงการคลัง กำหนดสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสำนักงานพื้นที่พิเศษ โดยจัดสรรตามจำนวนครั้งในการปฏิบัติหน้าที่

(๒) ผู้ที่ปฏิบัติงานโครงการสุขภาพพระราชทาน ดำเนินการพัฒนาผ่านเกณฑ์คุณภาพการให้บริการสาธารณสุขในสุขภาพพระราชทานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน จากผลรายงานของกลุ่มแผนงาน โดยพิจารณาให้ตามสัดส่วนที่เหมาะสมของวงเงินโคเวตกลาง และต้องไม่ให้ซ้ำซ้อนกับ (๑)

(๓) ข้าราชการที่ทำคุณงามความดีและสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เช่น ข้าราชการดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข คนดีศรี สปส. ผู้ที่ได้รับการยกย่องเป็นผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ผู้ที่มีผลงานด้านนวัตกรรมหรืองานวิจัยเป็นที่ประจักษ์ ที่ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีเหตุพิเศษต่างๆ

(๔) การใช้วงเงินส่วนกลางของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (โคเวตกลาง) กรณีข้าราชการตำแหน่งนายช่างโยธา สังกัดกองแบบแผน ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานอีกหน้าที่หนึ่งในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกองแบบแผนเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน รวมกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑ - ๑๒ ที่ข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่งเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน (รวม ๒๐๐ คะแนน) โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

A ผลการประเมินอยู่ในช่วง (๑๗๖ - ๒๐๐)	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๓๐
B ผลการประเมินอยู่ในช่วง (๑๕๑ - ๑๗๕)	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๒๐
C ผลการประเมินอยู่ในช่วง (๑๒๖ - ๑๕๐)	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๑๐

(๕) หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ตามผลการประเมินของคณะกรรมการตรวจประเมินของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (จากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) ๓ หน่วยงานแรกจะได้รับการพิจารณาโควตาเพิ่มขึ้นจากฐานเงินเดือนที่ใช้ในการคำนวณของหน่วยงานนั้นๆ ดังนี้

หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๑	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๕
หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๒	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๓
หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๓	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๒

กรณี ที่หน่วยงานได้คะแนนเท่ากันหลายหน่วยงาน ให้พิจารณาโดยการนำผลการประเมินการควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง และ/หรือ ผลการประเมินอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรมาพิจารณาร่วมด้วย หากรอบการประเมินใดไม่สามารถนำผลการพิจารณาอื่นมาประกอบได้ ให้คณะกรรมการสามารถปรับลดร้อยละตามสัดส่วนที่เหมาะสมของวงเงินโคเวตกลางในรอบการประเมินนั้นๆ ได้

(๖) หน่วยงานที่มีผลรวมของการประเมินองค์กรคุณธรรม และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) หรือที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ตามผลการประเมินของคณะกรรมการ (จากกลุ่มงานจริยธรรม) ๓ หน่วยงานแรก จะได้รับการพิจารณาโควตาเพิ่มขึ้นจากฐานเงินเดือนที่ใช้ในการคำนวณของหน่วยงานนั้นๆ ดังนี้

หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๑	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๕
หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๒	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๓
หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๓	พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๒

กรณี ที่หน่วยงานได้คะแนนเท่ากันหลายหน่วยงาน ให้พิจารณาโดยการนำผลการประเมินการควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง และ/หรือ ผลการประเมินอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรมาพิจารณาด้วย หากรอบการประเมินใดไม่สามารถนำผลการพิจารณาอื่นมาประกอบได้ ให้คณะกรรมการสามารถปรับร้อยละตามสัดส่วนที่เหมาะสมของวงเงินโควตากลางในรอบการประเมินนั้นๆ ได้

(๗) ข้าราชการหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพตามนโยบายสำคัญของกระทรวงสาธารณสุขหรือรัฐบาล ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูง

(๘) อื่นๆ ตามที่ผู้บริหารวงเงินกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พิจารณาเห็นสมควร

ข้อ ๑๘ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้ข้าราชการแต่ละรายเลื่อนได้ตั้งแต่ ๐ % - ๖ % ตามผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนการประเมิน และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ

การพิจารณาว่าข้าราชการซึ่งมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับใด จะให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละเท่าใด (สูงสุด ๖ %) ให้พิจารณาภายในวงเงินที่หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการจัดสรรร้อยละ ๒.๕๐ จากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และให้พิจารณาโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่ง ของค่ากลางจากฐานระดับล่าง หรือฐานระดับบนตามบัญชีแสดงฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน และตามหนังสือเลขที่การคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ ที่แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ทั้งนี้ การหารเฉลี่ยให้ทุกคนในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในอัตราร้อยละเท่ากันไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อ ๑๙ การคำนวณจำนวนเงินในการเลื่อนเงินเดือนและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ กรณี การเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท หรือเป็นทศนิยม ให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท เช่น ๑,๔๐๕.๐๐ บาท หรือ ๑,๔๐๔.๙๐ บาท ให้ปัดขึ้นเป็น ๑,๔๑๐ บาท กรณี ค่าตอบแทนพิเศษ การคำนวณจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษ ให้ใช้จุดทศนิยมสองตำแหน่ง หากทศนิยมตำแหน่งที่สามมีค่าตั้งแต่เลขห้าขึ้นไปให้ปัดทศนิยมตำแหน่งที่สองขึ้น เช่น ๑,๑๑๐.๑๕๙๐ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๑,๑๑๐.๑๖ บาท หรือ ๒๑๕.๑๓๔๕ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๒๑๕.๑๔ บาท

ข้อ ๒๐ คุณสมบัติของข้าราชการผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ สำหรับกรณีจำนวนครั้งของการลา หรือมาทำงานสาย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดจำนวนครั้งของการลา หรือมาทำงานสาย ไว้ว่า ในครึ่งปีที่แล้วมาต้อง ไม่ลาป่วย ลากิจ เกินกว่า ๑๐ ครั้ง หรือต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ตามหนังสือกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ สธ ๐๗๐๑.๒๐/๑๙๑ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายภานุวัฒน์ ปานเกตุ)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

**ขั้นตอนการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือน
สูงกว่าชั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ
ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘**

เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด รวมทั้งผู้ที่มาช่วยราชการ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และผู้มาช่วยราชการที่สังกัดส่วนราชการอื่น ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยจัดให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในสังกัด แล้วจัดส่งสรุปรายละเอียดผลการพิจารณาโดยผ่านความเห็นชอบจากรองอธิบดีในกำกับดูแล มายังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พิจารณาต่อไป

๒. นับจำนวนคนและอัตราเงินเดือนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงใน สำนัก กอง หรือหน่วยงานราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ รวมทั้งข้าราชการสังกัดกรมอื่นที่มาช่วยราชการ และข้าราชการที่ถึงแก่ความตาย ก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการพิจารณาการโอนเงินเดือนตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยให้นับจำนวนคนและอัตราเงินเดือนตามที่ปฏิบัติงานจริง

สำหรับข้าราชการกองแบบแผน และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่ไปปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

หากภายหลังจากที่ สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง แจ้งจำนวนคนและเงินเดือนทั้งหมดแล้วมีข้อมูลเปลี่ยนแปลง เช่น ข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาการโอนเงินเดือนตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ฯลฯ ขอให้รีบแจ้งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลทราบด้วย เพื่อจะได้ปรับข้อมูลให้ถูกต้อง

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับหน่วยงาน โดยคณะกรรมการประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้าหน่วยงานเห็นสมควรไม่น้อยกว่า ๔ คน (ตามความเหมาะสม) เป็นกรรมการ และให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนในสังกัด ประเพณีวิชาการ และประเพณีทั่วไปทุกระดับ (ยกเว้นผู้อำนวยการ)

๔. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำเงินเดือนให้เป็นไปตาม กฎ ก.พ. ระเบียบกระทรวงการคลัง และที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้กำหนดไว้

๕. การจัดสรรวงเงินร้อยละ ๒.๙๐ ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้คำนวณตามจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง และรวมทั้งข้าราชการสังกัดส่วนราชการอื่นที่มาช่วยราชการ/ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้หน่วยงานต้นสังกัด นำอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๘ มาคำนวณในอัตราร้อยละ ๒.๙๐ เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือน ยกเว้น ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการ ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ข้าราชการที่ลาศึกษา ซึ่งไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ (รายละเอียดตามบัญชีการคำนวณเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนและการจัดสรรวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ)

๖. พิจารณาโควตาดีเด่นไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ กรณีมีทัศนียภาพให้ปลดลง

ทั้งนี้ สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จะต้องยืนยันจำนวนคนและวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับจัดสรรในอัตราร้อยละ ๒.๙๐ ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ข้าราชการในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งไปปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการอื่น ไม่ต้องนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณวงเงิน แต่ให้ส่วนราชการที่รับไว้ช่วยราชการนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินเพื่อการเลื่อนเงินเดือน และบริหารวงเงินเพื่อการเลื่อนเงินเดือนที่ส่วนราชการ นั้น (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕)

๗. ให้ สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จัดทำเอกสารแสดงข้อมูลเพื่อจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ดังนี้

(๑) บัญชีรายชื่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ รวมทั้งข้าราชการสังกัดกรมอื่นที่มาช่วยราชการ/ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ (เอกสารหมายเลข ๑)

(๒) บัญชีรายชื่อข้าราชการในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น (ไปช่วยนอกกรม) (เอกสารหมายเลข ๒)

(๓) บัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (เอกสารหมายเลข ๓)

(๔) บัญชีรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย (เอกสารหมายเลข ๔)

(๕) บัญชีสรุปการพิจารณาระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ (เอกสารหมายเลข ๕)

(๖) บัญชีรายละเอียดข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการ และมีเวลาปฏิบัติราชการไม่ครบ ๔ เดือน เพื่อเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ เป็นกรณีพิเศษ (เอกสารหมายเลข ๖)

(๗) แบบรายงานสรุปการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการหน่วยงาน (เอกสารหมายเลข ๗)

(๘) บัญชี...

หมายเหตุ : ให้นำส่งเอกสารภายในเวลาที่กำหนด โดยเอกสารลำดับที่ ๓ และ ๔ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรองอธิบดีในการกำกับดูแลของแต่ละสำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ก่อนนำส่งกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เอกสาร	กำหนดส่ง
๑. เอกสารหมายเลข ๑ - ๒ ไม่ต้องผ่านรองอธิบดีฯ ในกำกับ	ภายในวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
๒. เอกสารหมายเลข ๓ - ๗	ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘
๓. คำรับรองพร้อมแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคลของผู้อำนวยการ/รองอธิบดี/ข้าราชการที่มาช่วยราชการจากนอกกรม/ข้าราชการกองแบบแผนที่ปฏิบัติราชการอีกหน้าที่หนึ่ง	

บัญชีรายชื่อข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มี.ค. / ก.ย. ๒๕.... (ตามที่ปฏิบัติงานจริง)

หน่วยงาน.....

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล เลขประจำตัวประชาชน	ตำแหน่งและส่วนราชการ				เงินเดือน ณ ๑ มี.ค./ก.ย....	หมายเหตุ
		สังกัด / ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่		
		<u>กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ</u> <u>สำนัก/กอง/กลุ่ม/.....</u> <u>ฝ่าย</u>					
รวม (จำนวนเงินเดือน)							

บัญชีรายชื่อข้าราชการในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ไปช่วยราชการในส่วนราชการอื่น (ไปช่วยนอกกรม)

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มี.ค./ ก.ย. ๒๕.....

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่งตาม จ. ๑๘				สถานที่ไปช่วยราชการ	ไปช่วย ตั้งแต่	หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	เงินเดือน ณ ๑ มี.ค./ก.ย.			
		กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สำนัก/กอง/กลุ่ม/..... กลุ่ม / ฝ่าย.....						

บัญชีรายละเอียดการโอนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (กรณีข้าราชการถึงแก่ความตาย)

แนบท้ายคำสั่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่...../๒๕..... ลงวันที่..... พ.ศ. ๒๕.....

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล เลขประจำตัวประชาชน	ตำแหน่งและส่วนราชการ			เงินเดือนเดิม (บาท)	ฐานใน การคำนวณ (บาท)	ร้อยละ ที่ได้ เลื่อน	จำนวนเงิน ที่เคลื่อน (บาท)	เงินเดือน ที่ได้รับ (บาท)	หมายเหตุ
		สังกัด / ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง						
		กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สำนัก/กอง/กลุ่ม/..... ฝ่าย								ถึงแก่ความตาย วันที่ (ตั้งแต่)..... ถึง =.....เดือน.....วัน)
		(ได้โอนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนพ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๘(๔) อยู่ในหลักเกณฑ์เพราะปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือนก่อนถึงความตาย)								

หมายเหตุ : ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

บัญชีสรุปการพิจารณาระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เม.ย./ต.ค. ๒๕....

หน่วยงาน.....

[illegible]

บัญชีรายละเอียดข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการ และมีเวลาปฏิบัติงานราชการไม่ครบ ๔ เดือน
เพื่อเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน/๑ ตุลาคม..... เป็นกรณีพิเศษ
ในสังกัด หน่วยงาน.....

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งสังกัด	ระดับ	วันที่บรรจุเข้า รับราชการ	สถานภาพและระยะเวลาปฏิบัติงานก่อน		ระยะเวลาปฏิบัติงาน จนถึงวันประเมินผลงาน รอบปัจจุบัน	ผลการประเมิน		หมายเหตุ
					สถานภาพ	เข้ารับราชการ ระยะเวลา		ร้อยละที่ได้รับ การประเมิน	ระดับผลการ ประเมิน	
๑	ตัวอย่าง นายพັນ ทังงานดี	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๖ ม.ค.๖๑	พนักงานกระทรวง สาธารณสุข (นักวิชาการ สาธารณสุข)	๑ ต.ค.๖๐ ถึง ๑๕ ม.ค.๖๑ (๓ เดือน ๑๕ วัน)	๑๖ ม.ค.๖๐ ถึง ๓๑ มี.ค.๖๑ (๒ เดือน ๑๕ วัน)	๙๒.๐๐	ดีเยี่ยม ๒	ได้แนบเอกสาร การประเมิน ผลการปฏิบัติ ราชการ จากหน่วยงานเดิม และหน่วยงาน ปัจจุบัน จำนวน ๒ ชุด

แบบรายงานสรุปการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
หน่วยงาน.....

รอบการประเมิน ☐ รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม.....ถึง ๓๑ มีนาคม..... ☐ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน.....ถึง ๓๐ กันยายน.....

- จำนวนข้าราชการในหน่วยงาน ทั้งหมด.....คน
- จำนวนข้าราชการที่ได้รับการประเมินทั้งหมด.....คน
- จำนวนข้าราชการที่มาช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยงาน(มาจากนอกกรม).....คน
 (โปรดระบุ ชื่อ-สกุล)
- จำนวนข้าราชการที่ไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่น(ไปช่วยนอกกรม).....คน
 (โปรดระบุ ชื่อ-สกุล / หน่วยงานที่ไปช่วย)
- จำนวนข้าราชการที่ไม่ได้รับการประเมิน.....คน
 (โปรดระบุ ชื่อ-สกุล / เหตุผล).....

การลงนาม (ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน) ในแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ

- ☐ ครบ
- ☐ ไม่ครบทุกราย ขาด.....คน (โปรดระบุ ชื่อ-สกุล / เหตุผล)

พยาน (กรณีผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบผลการประเมิน)

- ☐ มีครบทุกรายที่ไม่ลงนามรับทราบ
- ☐ ไม่ครบทุกราย (ขาดพยานในรายใดให้ระบุชื่อผู้รับการประเมินที่ไม่ลงนามรับทราบ)

****กรณีผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบผลการประเมิน กรุณาชี้แจงรายละเอียด เหตุผลและขั้นตอนในการดำเนินงาน****

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้รับรองความถูกต้อง
 ()

ตำแหน่ง.....
 (เลขานุการกรม/ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มงาน หรือผู้ได้รับมอบหมาย)
/...../.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สำนักบริหาร โทร. 0 2590 2808

ที่ สร 0701.20 / 191

วันที่ 9 มีนาคม 2553

เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลา หรือการมาทำงานสาย

เรียน อธิบดี / รองอธิบดี / ผู้อำนวยการสำนัก / กอง / หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน และผู้เชี่ยวชาญ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ตาม ข้อ 8 ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 กำหนดว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

(8) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้พิจารณาแล้ว เห็นควรกำหนด จำนวนครั้งการลา หรือการมาทำงานสาย ของข้าราชการ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อเป็นคุณสมบัติในการเข้ารับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษ ตามนัย ข้อ 8(8) ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 ดังกล่าว ดังนี้

“ ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลาป่วย ลากิจ เกินกว่า 10 ครั้ง หรือ ต้องไม่มาทำงานสายเกิน 18 ครั้ง จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในแต่ละครั้ง ”

อนึ่ง การกำหนดจำนวนครั้งของการลา หรือ การมาทำงานสาย ข้างต้น ให้ถือปฏิบัติสำหรับลูกจ้างประจำ ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษในแต่ละครั้ง ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในหน่วยงานนี้ ได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายวิศิษฐ์ ตั้งนภากร)

รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗



สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง (เอกสารแนบท้าย ๑ - ๖)

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา การปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

เนื่องจากขณะนี้ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติฉบับนี้แทน ดังนั้น เพื่อให้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนสอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติ ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน ตามหนังสือที่อ้างถึง และกำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๑

๒. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๒

๓. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๓

๔. การเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๔

๕. การโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๕

๖. การโอนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน ตามเอกสารแนบท้าย ๖

อนึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS/PPIS) รุ่น ๕.๐ ฉบับที่ ๕.๐.๐.๓๗ ขึ้นไป เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนข้างต้นแล้ว โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ <http://dpis.ocsc.go.th/service/downloads>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายณนทกร กาญจนะจิตรา)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๘๘๔๒, ๘๘๒๗, ๘๘๒๓, ๘๘๒๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๖๒

เอกสารแนบท้าย ๖

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๐๐
		๖๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๑๐	ล่าง	๖๙,๙๑๐
	ต้น	๖๒,๗๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๖๔,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๖๔,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๕๙,๕๐๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๖๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๔,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๖๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๖๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๙,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๔,๘๒๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๓๘,๗๕๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๒๑,๐๑๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง



ประกาศกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ กำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ให้จัดทำค้ำประกันการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง) โดยให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินและจัดให้ทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติราชการตามแบบที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด

๑.๓ ให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการกำหนดค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลและต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามข้อ ๑.๒

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่
เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นใน
การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ
ของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่ออธิบดี
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เมื่ออธิบดีได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจาก
ราชการ หรือ

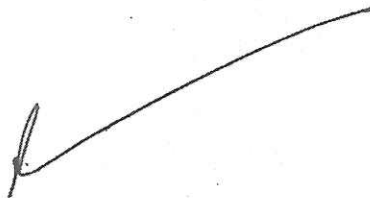
๔.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการ
พัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง
ราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อ
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

จึงประกาศเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

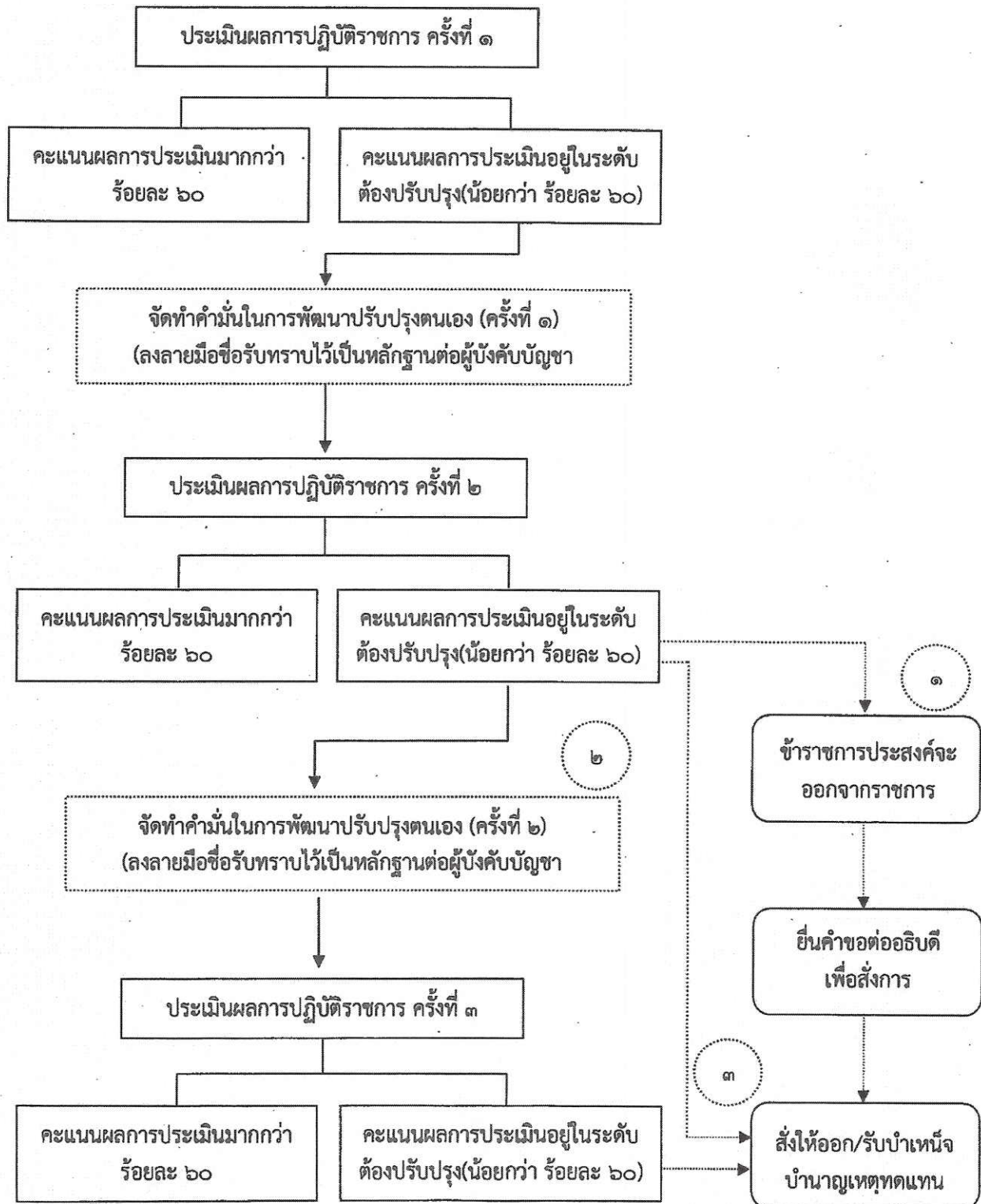
ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นางประนอม คำเที่ยง)
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

การดำเนินการกับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ
ในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

(กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี
ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒)





กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๕ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๓ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการนั้น ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นได้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา

ปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามวรรคหนึ่งให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งตาม (๑) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง เห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

ข้อ ๖ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเป็นประการใดแล้ว และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งหรือปฏิบัติตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติแล้ว ให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทราบ

ข้อ ๗ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม กฎ ก.พ. นี้ มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีการดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ ก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ การพิจารณาสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม กฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวต่อไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้