

(สำเนา)

ประกาศกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ
ข้าราชการ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ เป็นไป
ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดให้ส่วนราชการ
ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน และ ที่ นร
๑๐๐๘.๑/๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ แจกแนวทางการบริหารวงเงินที่กั้นไว้ แล้วประกาศให้ข้าราชการ
ทราบโดยทั่วกันก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน นั้น

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการและ
หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐ 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
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
- (๔) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒
เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
ข้าราชการพลเรือนสามัญ
- (๕) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๒๘ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒
เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน 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
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
- (๘) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม
๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับ
- (๙) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (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

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน ที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่

- (๑) อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี
- (๒) รองอธิบดี ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม/กอง/สำนักงานเขต ที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุม กำกับ ดูแล
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม/กอง/สำนักงานเขต ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ที่อยู่ในบังคับบัญชา และให้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าวเสนอมายังรองอธิบดี ในการกำกับดูแลเป็นผู้พิจารณาและรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาอีกครั้ง

ผู้ทำหน้าที่ประเมินตาม (๑) (๒) และ (๓) อาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาอื่นๆ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา โดยทำเป็นหนังสือมอบหมายให้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ข้อ ๓ รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพ ผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง และกำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณในการเลื่อนเงินเดือนตามช่วงคะแนนผลการประเมินในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	คะแนน	อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน	หมายเหตุ
ดีเด่น			ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในอัตรานี้ต่ำกว่าร้อยละ ๑.๓๐ 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 ภายหลังจากประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองระดับหน่วยงานแล้ว

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจน มีหลักฐานประกอบและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด ในกรณีที่หน่วยงานเห็นควรจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของหน่วยงานของตนก็ให้กระทำได้ แต่ต้องมีสาระตามที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด

ข้อ ๗ ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่หน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมินและส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้นฉบับให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่เพื่อจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่น ตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน ต่าง ๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ 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) ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๕) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริงรวมทั้งผู้ที่มาช่วยราชการที่ตำแหน่งสังกัดในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพและสังกัดส่วนราชการอื่น โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผลการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน และขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับกรม และหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ตามลำดับ

ข้าราชการที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต้นสังกัดรวมกับหน่วยงานที่ไปปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง (คะแนนเต็มเท่ากับ ๒๐๐ คะแนน) โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดที่ได้มอบหมาย แล้วให้หน่วยงานผู้ประเมินส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่ง ให้กับกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้าราชการสังกัดกรมอื่น ที่มาปฏิบัติราชการใน สำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงานเขต ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้หน่วยงานที่รับไว้ช่วยราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการและส่งแบบประเมินการปฏิบัติราชการและผลการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนของผู้ขึ้นไปให้หน่วยงานต้นสังกัด

ข้อ ๑๐. วิธีการประเมิน

กำหนดวิธีการประเมิน โดยให้ประเมินในระบบเอกสาร

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ได้ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้นตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

(๒) ผู้อำนวยการสำนัก/กลุ่ม/กอง/สำนักงานเขต แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบตามที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสมเป็นกรรมการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกระดับในหน่วยงานนั้น ๆ และนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ให้ความเห็นชอบ ก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับกรม

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ

ข้อ ๑๓ วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การเลื่อนเงินเดือน รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ซึ่ง ก.พ. กำหนดวงเงินให้ใช้เลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการได้ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และให้คำนวณค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดรวมอยู่ในวงเงิน ร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ด้วยนั้น

ข้อ ๑๔. การจัดกลุ่มวงเงินการเลื่อนเงินเดือน จัดแยกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร
- (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ
- (๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

โดยให้ใช้วงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๑๕ การจัดสรรวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ

(๑) จัดสรรวงเงินให้สำหรับการบริหารวงเงินส่วนกลางของกรม (โคเวตากลาง) ร้อยละ ๐.๑๕ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราและปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ จาก สำนัก/กอง/กลุ่ม/ สำนักงานเขต

(๒) จัดสรรวงเงินให้ สำนัก/กอง/กลุ่ม/ สำนักงานเขต เพื่อใช้โอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ในวงเงินร้อยละ ๒.๘๕ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราและปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ และข้าราชการที่ลาศึกษาต่อ ในแต่ละ สำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงานเขต โดยแยกหน่วยงานตามโครงสร้างหลัก ๘ หน่วยงาน และหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายในเพิ่มเติม จำนวน ๑๗ หน่วยงาน ดังนี้

- (๒.๑) กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหาร
- (๒.๒) กลุ่มแผนงาน สำนักบริหาร
- (๒.๓) กองกฎหมาย
- (๒.๔) กองสุขภาพระหว่างประเทศ
- (๒.๕) กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ
- (๒.๖) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑ เชียงใหม่
- (๒.๗) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๒ พิษณุโลก
- (๒.๘) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๓ นครสวรรค์
- (๒.๙) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๔ นนทบุรี
- (๒.๑๐) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๕ ราชบุรี
- (๒.๑๑) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๖ ชลบุรี
- (๒.๑๒) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๗ ขอนแก่น
- (๒.๑๓) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๘ อุดรธานี
- (๒.๑๔) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๙ นครราชสีมา
- (๒.๑๕) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๐ อุบลราชธานี
- (๒.๑๖) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๑ นครศรีธรรมราช
- (๒.๑๗) สำนักงานสนับสนุนบริการสุขภาพเขต ๑๒ สงขลา

ทั้งนี้ การพิจารณาโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ข้าราชการ ในวงเงินที่จัดสรร ร้อยละ ๒.๘๕ นี้ ให้ สำนัก/กอง/กลุ่ม/ สำนักงานเขต พิจารณาถึงผู้ทำหน้าที่ในเทศงาน และผู้ปฏิบัติงานเหตุ พิเศษต่าง ๆ เช่น ผู้รับผิดชอบของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการโดยมีผลการประเมินตามตัวชี้วัดในระดับ ดีขึ้นไป ของสำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงานเขต

(๓) กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการ หรือมาช่วยราชการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ข้าราชการสังกัดกรมอื่นที่มาช่วยราชการ ใน สำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงาน เขต ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน (ไม่น้อยกว่า ๓ เดือน) ให้สำนัก/กอง/กลุ่ม/ สำนักงานเขต ที่รับไว้ช่วยราชการนำอัตราเงินเดือนของผู้ผู้นั้นมา คำนวณเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษรวมอยู่ในอัตราร้อยละ ๒.๘๕

(๓.๒) ข้าราชการในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งไปปฏิบัติราชการ ที่ส่วนราชการ (กรม) อื่น ให้ส่วนราชการที่รับไว้ช่วยราชการ นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นไปคำนวณ รวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ และบริหารวงเงินของส่วนราชการ นั้น

(๔) ข้าราชการในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และพิจารณาผลการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของ ข้าราชการดังกล่าวมาคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและบริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนในส่วน

ราชการเดิม แล้วส่งผลการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจการโอนเงินเดือน เป็นผู้ออกคำสั่งโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ

(๕) กรณีข้าราชการที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาโอนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ให้นำอัตราเงินเดือนของผู้นั้น มาคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ในอัตราร้อยละ ๒.๘๕

(๖) กรณีข้าราชการที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่งให้หน่วยงานต้นสังกัดนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๑๖. สำหรับข้าราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) รองอธิบดี

(๒) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงานเขต

(๓) ผู้เชี่ยวชาญ

(๔) ผู้ปฏิบัติงานช่วยอำนวยความสะดวกในราชการของอธิบดี, รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

ให้นำอัตราเงินเดือน มาคำนวณรวมเป็นวงเงินการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ ในอัตราร้อยละ ๒.๘๕ และจัดสรรวงเงินให้สำหรับการบริหารวงเงินส่วนกลางของกรม (โควตากลาง) ร้อยละ ๐.๑๕ โดยให้ใช้วงเงินเพื่อโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินโอนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๑๗. การใช้วงเงินส่วนกลาง (โควตากลาง)

ให้นำวงเงินส่วนกลางที่กั้นไว้ ร้อยละ ๐.๑๕ ของข้าราชการ ข้อ (๑) - (๔) มารวมกับวงเงินร้อยละ ๐.๑๕ ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกั้นไว้จากสำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงานเขต (โควตากลาง) ใช้สำหรับการพิจารณาในโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ข้าราชการต่อไปนี้

(๑) รองอธิบดี

(๒) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงานเขต

(๓) ผู้เชี่ยวชาญ

(๔) ผู้ปฏิบัติงานช่วยอำนวยความสะดวกในราชการของอธิบดี, รองอธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

(๕) ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจของกรมฯ หรือไปปฏิบัติราชการนอกกรม ซึ่งมีผลงานดีเด่นและมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูง (พิจารณาจากผลการโอนเงินเดือน ที่ได้รับการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัด)

เกณฑ์ผู้ทำหน้าที่ตรวจราชการกระทรวง

ออกตรวจราชการ ๑ - ๒๕.๙๙ % จัดสรรเพิ่มร้อยละ .๐๕

ออกตรวจราชการ ๒๖ - ๕๐.๙๙ % จัดสรรเพิ่มร้อยละ .๑๐

ออกตรวจราชการ ๕๑ - ๗๕.๙๙ % จัดสรรเพิ่มร้อยละ .๑๕

ออกตรวจราชการ ๗๖ - ๑๐๐ % จัดสรรเพิ่มร้อยละ .๒๐

เกณฑ์ผู้ทำหน้าที่นี้เทศกรม

ออกนิเทศงาน ๑ - ๒๕.๙๙ % จัดสรรเพิ่มร้อยละ .๐๒๕

ออกนิเทศงาน ๒๖ - ๕๐.๙๙ % จัดสรรเพิ่มร้อยละ .๐๕๐

ออกนิเทศงาน ๕๑ - ๗๕.๙๙ % จัดสรรเพิ่มร้อยละ .๐๗๕

ออกนิเทศงาน ๗๖ - ๑๐๐ % จัดสรรเพิ่มร้อยละ .๑๐

(๖) จัดสรรเพิ่มเติมให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่ทุรกันดาร จัดสรรตามจำนวนครั้งในการปฏิบัติหน้าที่

(๗) จัดสรรให้กับผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพหรือกระทรวงสาธารณสุข โดยมีผลการประเมินตามตัวชี้วัดตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป (ระดับ ๓ ขึ้นไป)

(๘) ข้าราชการที่ทำคุณงามความดีและสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เช่น ข้าราชการดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข คนดีศรี สปส. ผู้ที่ได้รับการยกย่องเป็นผู้ประพฤตินุชนอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และนักกีฬา แยกประเภทการให้ได้รับเงินจัดสรรเพิ่มเติม

(๙) ข้าราชการที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่งในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงานต้นสังกัดเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน รวมกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตที่ปฏิบัติอีกหน้าที่หนึ่งเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน (รวม ๒๐๐ คะแนน)

เกณฑ์ในการพิจารณา ให้เพิ่มหรือลดลงจาก สำนัก/กอง/กลุ่ม/ศูนย์/สำนักงานเขต รวมถึงกรณีไม่ไปปฏิบัติหน้าที่อีกหน้าที่หนึ่งที่ได้รับมอบหมายและไม่ดำเนินการส่งแบบประเมินด้วย โดยมีค่าคะแนน ดังนี้

A ผลการประเมินอยู่ในช่วง (๑๗๖ - ๒๐๐) พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๑๕

B ผลการประเมินอยู่ในช่วง (๑๕๑ - ๑๗๕) พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๑๐

C ผลการประเมินอยู่ในช่วง (๑๒๖ - ๑๕๐) ไม่พิจารณาให้เพิ่ม

D ผลการประเมินอยู่ในช่วง (๑๐๑ - ๑๒๕) พิจารณาให้ลดลงร้อยละ ๐.๑๐

E ผลการประเมินอยู่ในช่วง (ต่ำกว่าหรือเท่ากับ ๑๐๐) พิจารณาให้ลดลงร้อยละ ๐.๑

(๑๐) หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ของปีงบประมาณก่อน เฉพาะในส่วนของมิติภายใน ตามผลการประเมินของคณะกรรมการตรวจประเมินของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ คะแนนสูงสุด ๓ อันดับแรก จะได้รับการพิจารณาโควตาเพิ่มขึ้นตามอันดับ ๑ - ๓ ของฐานเงินเดือนที่ใช้ในการคำนวณของหน่วยงานนั้นๆ ดังนี้

หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๑ พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๕

หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๒ พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๓

หน่วยงานที่มีผลการประเมิน อันดับ ๓ พิจารณาให้เพิ่มร้อยละ ๐.๐๒

ข้อ ๑๘. การเลื่อนเงินเดือนและ ค่าตอบแทนพิเศษ

ข้าราชการแต่ละคน เลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ ได้ตั้งแต่ ๐ % - ๖ % ตามผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนการประเมิน ๕ ระดับ (ตามข้อ ๕) และ อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ

การพิจารณาว่า ข้าราชการซึ่งมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับใด จะให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละเท่าใด (๐ % - ๖ %) ให้พิจารณาภายในวงเงินที่ สำนัก/กอง/กลุ่ม/ สำนักงานเขต ได้รับการจัดสรรร้อยละ ๒.๘๕ จากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และให้พิจารณาโดยใช้ฐานในการคำนวณ และช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่ง ของค่ากลางจากฐานระดับล่าง หรือฐานระดับบนตามบัญชีแสดงฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน และตามหนังสือเลขอาธิการ คณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ ที่แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ทั้งนี้ การหารเฉลี่ยให้ทุกคนในสำนัก/กอง/กลุ่ม/สำนักงานเขต ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละเท่ากัน ไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อ ๑๙. การคำนวณจำนวนเงินในการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท หรือเป็นทศนิยม ให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท เช่น ๑,๔๐๕.๐๐ บาท หรือ ๑,๔๐๔.๑๐ บาท หรือ ๑,๔๐๔.๙๐ บาท ให้ปัดขึ้นเป็น ๑,๔๑๐ บาท กรณี ค่าตอบแทนพิเศษการคำนวณจำนวนเงินค่าตอบแทนพิเศษ ไม่ต้องปัดจุดทศนิยมขึ้น เช่น ๑,๔๑๕.๙๙๙๙ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๑,๔๑๕.๙๙ บาท หรือ ๑,๑๑๐.๑๕๖๐ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๑,๑๑๐.๑๖ บาท หรือ ๗๗๙.๑๕๙๘ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๗๗๙.๑๖ บาท หรือ ๒๑๕.๑๓๗๗ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๒๑๕.๑๔ บาท หรือ ๓๑๕.๑๓๑๕ ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๓๑๕.๑๓ บาท

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) วิศิษฐ์ ตั้งนภากร
(นายวิศิษฐ์ ตั้งนภากร)
อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวยุภา ศิริพัฒน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๔ เมษายน ๒๕๖๐