

ที่ นน ๐๐๓๒.๐๑๐/๑๕๖



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
ถนนน่าน-ทุ่งช้าง ตำบลผาสิงห์
อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ๕๕๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑
ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๓)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่ง จำนวน ๑ ฉบับ
๔. ตัวอย่างการจัดทำบัญชีแสดงการขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่ง ก.พ.ได้กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎ ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด จึงขอให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๑. นับจำนวนข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือน

๒. ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน หน่วยงานไม่ต้องนับจำนวนผู้ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และให้ส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภายในวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๓. ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เป็นผู้ดำเนินการนับจำนวนบุคคลและอัตราเงินเดือน

๔. ข้าราชการที่ลาศึกษาต่อไม่ให้นับจำนวนบุคคลและอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และแพทย์หมุนเวียนปีที่ ๑ ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะในโรงพยาบาลชุมชนให้นับจำนวนบุคคลและอัตราเงินเดือนที่โรงพยาบาลน่าน โดยให้โรงพยาบาลน่านเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕. ข้าราชการที่ได้สำเร็จการศึกษาและกลับมารายงานตัวเพื่อปฏิบัติราชการแล้ว ก่อนและในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานนับจำนวนบุคคลและอัตราเงินเดือน พร้อมทั้งสามารถเลื่อนเงินเดือนได้

๖. ข้าราชการที่มีตำแหน่งและอัตราเงินเดือนอยู่ต่างจังหวัด แต่ตัวมาช่วยราชการในหน่วยงานสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ให้หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นมาช่วยราชการ นับจำนวนบุคคลและอัตราเงินเดือนได้ (โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๓ เดือน ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

/๗. ข้าราชการ...

๗. ข้าราชการที่มีคำสั่งให้ไปปฏิบัติราชการระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด หากมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๓ เดือน ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หน่วยงานนั้นเป็นผู้นับจำนวนบุคคลและอัตราเงินเดือน

๘. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้ทุกหน่วยงาน **ร้อยละ ๒.๕๕** ของอัตราเงินเดือนข้าราชการทั้งหน่วยงาน เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในหน่วยงาน **ทั้งนี้ ห้ามหน่วยงานใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนเกินร้อยละ ๒.๕๕**

๙. การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงิน พ.ศ.๒๕๕๒ และให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

๑๐. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ.กำหนด เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง

๑๑. การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการหรือผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า **๔ เดือน** ตามข้อ ๘ (๕) และ (๖) ของ กฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว อีกทั้งตามข้อ ๑๘ วรรคหนึ่ง กำหนดว่า “ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือ การมาทำงานสาย แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเหตุผลพิเศษ ที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน นำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข พร้อมเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข เห็นชอบด้วย จึงจะสั่งเลื่อนเงินเดือนได้” กรณีดังกล่าวข้างต้น หากหน่วยงานใดมีข้าราชการที่เข้าข่าย ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีดังกล่าวแต่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือน **ขอให้ชี้แจงเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ** แล้วแจ้งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านทราบโดยด่วน เพื่อจะได้นำเสนอให้ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุขพิจารณา **ทั้งนี้หน่วยงานต้องกันเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการดังกล่าวด้วย**

๑๒. ในกรณีข้าราชการผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ก็ให้หน่วยงานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้นั้น โดยไม่ต้องรอการเลื่อนเงินเดือนแต่อย่างใด ทั้งนี้ ตาม กฎ ก.พ. ข้อ ๘ (๑) และข้อ ๑๒

๑๓. เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จแล้ว ขอให้ส่งบัญชีแสดงการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามแบบฟอร์มสิ่งที่ส่งมาด้วย ๔ ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภายในวันที่ **๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓** โดยมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้รับรองความถูกต้อง (ทั้งนี้เพื่อความรวดเร็วในการตรวจสอบขอให้จัดส่งทาง Email : nchantanakhet@gmail.com/line name : pone_chantanakhet

๑๔. **เอกสารประกอบการประเมินทุกชนิด ให้ข้าราชการทุกคนจัดทำให้เรียบร้อย** โดยผ่านการประเมินของผู้ประเมินซึ่งได้รับมอบหมายจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน ให้เป็นผู้ประเมินและให้จัดเก็บเอกสารไว้ที่หน่วยงานเพื่อตรวจสอบ **ทั้งนี้ขอให้จัดส่งหลักเกณฑ์การบริหารวงเงินของหน่วยงาน พร้อมกับบัญชีขอเสนอการเลื่อนเงินเดือน**

๑๕. สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือ นายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัด ให้จัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายดิเรก สุตแดน)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาราชการแทน

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๕๕๖๐ ๐๐๖๘

โทรสาร ๐ ๕๕๖๐ ๐๗๕

หมายเหตุ : File ข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จะจัดส่งให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคคลของแต่ละส่วนราชการ

(สำเนา)

คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

ที่ ๓๘/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติ
ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา
แต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมาย
ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ
ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน
ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ทุกแห่ง | กรรมการ |
| ๕. สาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
สามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ก่อนนำเสนอผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อน
เงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ไปให้จังหวัดน่าน นำเสนอให้
คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน พิจารณา
ดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ) ดิเรก สุดแดน

(นายดิเรก สุดแดน)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาราชการแทน

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

(นายนิพล จันทะนาเขต)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

(สำเนา)

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับ กรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญใน สังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อให้ทุกส่วนราชการ ถู้อปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน จะต้อง มีคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ โดยเมื่อรวมคะแนนในส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มี คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๓๐ แล้ว คะแนนรวมทั้งสิ้นจะต้องเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน กำหนดให้ ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย

๒.๑.๑ ผลงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัดหรือองค์กร

๒.๑.๒ งานประจำตามโครงสร้างภารกิจหลักของหน่วยงาน

๒.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ

ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผล การปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับ ลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาจากวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่ เหมาะสมแทน หรือเพิ่มเติมได้ การกำหนดค่าเป้าหมายของผลงาน ให้เป็นไปตามส่วนราชการ/กลุ่มงาน ของ แต่ละส่วนราชการเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับภารกิจหลักของส่วนราชการและสอดคล้องกับ เป้าประสงค์ของส่วนราชการ

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะ หลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ.กำหนด สำหรับการกำหนดน้ำหนักค่าสมรรถนะให้กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะเท่ากัน ทุกส่วนราชการ

- ๒.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒.๒.๒ บริการที่ดี
- ๒.๒.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๒.๒.๔ จริยธรรม
- ๒.๒.๕ ความร่วมแรงร่วมใจ

โดยระดับสมรรถนะที่คาดหวังและพฤติกรรมบ่งชี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ สำหรับระดับสมรรถนะของข้าราชการแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด

๓. ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นกลุ่ม ๕ ระดับ ได้แก่

- ๓.๑ กลุ่มดีเด่น (๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน)
- ๓.๒ กลุ่มดีมาก (๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน)
- ๓.๓ กลุ่มดี (๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน)
- ๓.๔ กลุ่มพอใช้ (๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน)
- ๓.๕ กลุ่มปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

๔. ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในข้อ ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ดังนี้

(๑) นายกรัฐมนตรี สำหรับปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(๒) รัฐมนตรีเจ้าสังกัดสำหรับปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่มีอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี

(๓) ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือปลัดกระทรวง สำหรับหัวหน้าส่วนราชการตาม (๔) และ (๕) และข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอยู่ในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือสำนักงานปลัดกระทรวง

(๔) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการประเมินตาม (๙) (๑๐) และ (๑๑)

(๕) หัวหน้าส่วนราชการซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) เลขานุการรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๗) ผู้บังคับบัญชา ระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๘) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๙) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๑๐) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๑๑) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗)

(๘) (๙) หรือ (๑๐) แล้วแต่กรณี

โดยที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการกำหนดโครงสร้างการจัดส่วนราชการ แบ่งเป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งมีการกำหนดชั้นการบังคับบัญชาไว้หลายระดับ ประกอบกับมีหลายหน่วยงานมีการแบ่งงานภายในแบบไม่เป็นทางการเพิ่มขึ้นอีก

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใสเป็นธรรม และตรวจสอบได้ อีกทั้งในหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้ประเมินควรเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของผู้รับการประเมิน เนื่องจากเป็นผู้มอบหมายงานและกำกับตรวจสอบการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาผู้หนึ่งที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น ประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทนตนก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบแล้ว ก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

๕. สำหรับแบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ทุกส่วนราชการใช้ตามแบบที่ ก.พ.กำหนด ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นสมควร จัดทำแบบประเมินทั้ง ๓ ส่วนเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตนก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ “แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าที่ระบุตามแบบที่ ก.พ.กำหนด

๖. ส่วนราชการต้องมีการจัดทำเอกสารประกอบการประเมินบุคคล ดังต่อไปนี้
แบบมอบหมายงานซึ่งได้รับการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมิน

๗. กรณีผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๗.๑ ให้รายงานผลการประเมินผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านทราบ แยกเป็นกรณีต่างหาก

๗.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้มีหน้าที่ในการประเมิน) กำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป และแจ้งผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน โดยให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้ และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ หากประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

๘. หลักเกณฑ์นี้ ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง

(ลงชื่อ) ดิเรก สุดแดน

(นายดิเรก สุดแดน)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาราชการแทน

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

(นายนิพล จันตะนาเขต)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

เขียนที่.....

วันที่ เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว

ตำแหน่ง ประเภท ระดับ

สังกัดกลุ่มงาน/ฝ่าย สำนักงาน

ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า “ผู้ถูกประเมิน” ฝ่ายหนึ่ง

กับ นาย/นาง/นางสาว

ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการ

ปฏิบัติราชการ ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่คุณประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ในรอบการประเมินที่

ระหว่างวันที่ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ปรากฏว่า

มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงหรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ถูกประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่คุณประเมินได้แจ้งให้ทราบ

เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ. และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

ให้ดีขึ้นตั้งแต่วันที่ลงนามในหนังสือคำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่ เดือน พ.ศ.

ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ โดยมีรายละเอียดที่คุณประเมินต้องปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑

.....

๒.๒

.....

๒.๓

.....

ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าผู้ถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไขตามคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดตามเวลาที่ระบุไว้ในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผลการประเมินต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

/ข้อ ๔ กรณี...

ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำมั่นให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือโดยลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่ายและให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของคำมั่นฉบับนี้ ทั้งนี้ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในคำมั่นฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการ

คำมั่นนี้ ทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความตรงตามกันทุกประการ และต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

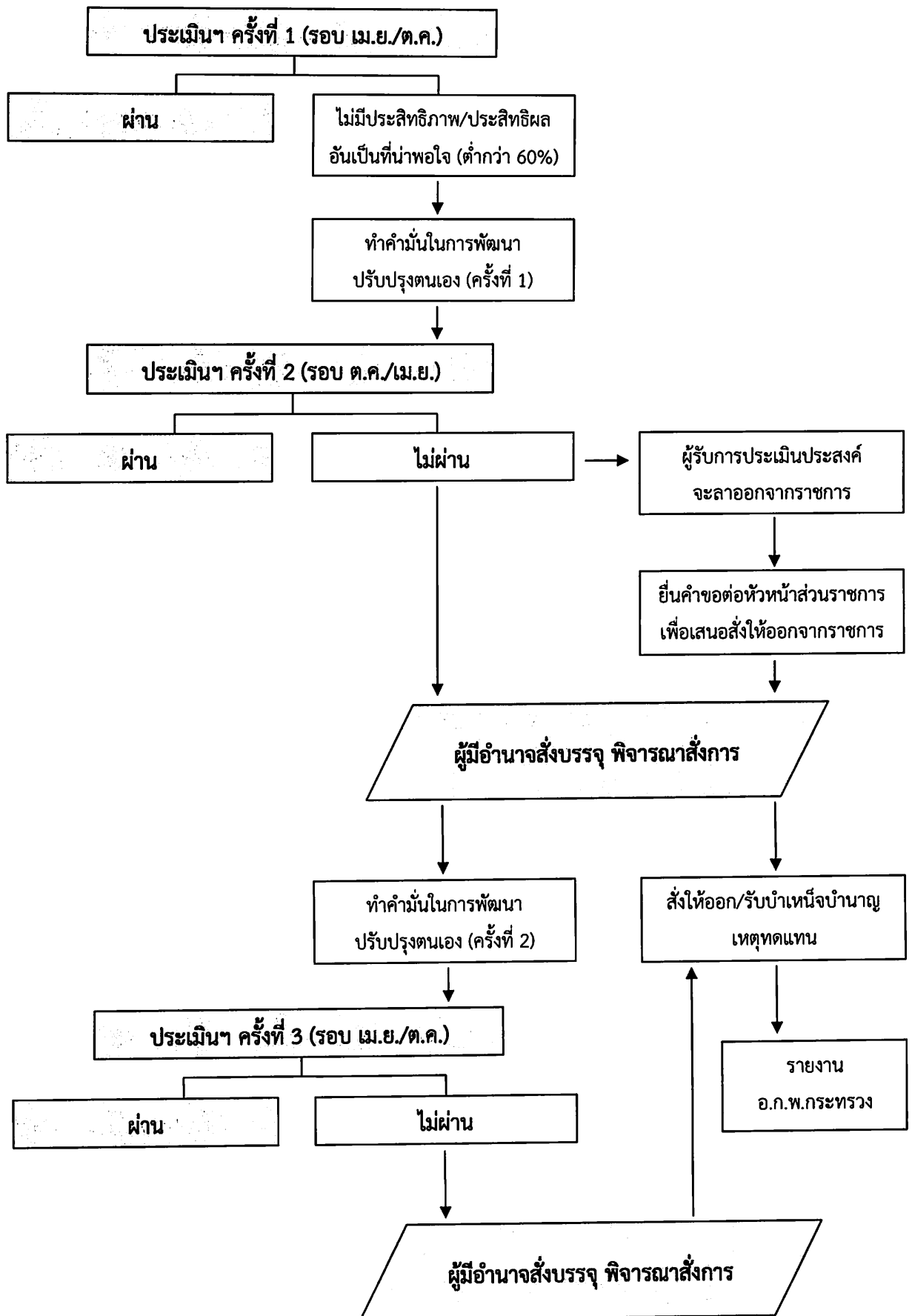
ลงชื่อ _____ ผู้ถูกประเมิน
(_____)

ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน
(_____)

ลงชื่อ _____ ผยาน
(_____)

ลงชื่อ _____ ผยาน
(_____)

ขั้นตอนการดำเนินการตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒



แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน () รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

() รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง

สังกัด

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

() ดีเด่น () ดีมาก () ดี () พอใช้ () ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการการพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :	
() ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :
ผู้ประเมิน :	
() ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	
() ได้แจ้งผลการประเมิน เมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :
ลงชื่อ :พยาน	
ตำแหน่ง :	
วันที่ :	

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :	
() เห็นด้วยกับผลการประเมิน	
() มีความเห็นต่าง ดังนี้	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :	
() เห็นด้วยกับผลการประเมิน	
() มีความเห็นต่าง ดังนี้	ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมิน ในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการและน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น

คำว่า “ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป” สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน () ครั้งที่ ๑ () ครั้งที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก) ผลการ ปฏิบัติงาน	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ค) (ค=ก x ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
รวม							๑๐๐ %	ค =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)							(ค x ๒๐) =	

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน () ครั้งที่ ๑ () ครั้งที่ ๒

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค=กXข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และ ในกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสาร หน้าหลัง	แนวทางการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ () ได้นำคะแนนมาจากแบบประเมินสมรรถนะอื่น ๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ ระบุที่มา.....
สมรรถนะหลัก						() ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยตั้งมาตรฐานวัดสมรรถนะ ซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรฐานวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๒๐%			
๒. การบริการที่ดี			๒๐%			
๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๒๐%			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และ จริยธรรม			๒๐%			
๕. การทำงานเป็นทีม			๒๐%			หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์จะประเมินสมรรถนะแต่ละตัว โดยถ่วงน้ำหนัก ก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนักสมรรถนะก็ได้
รวม			(ข)=๑๐๐%	(ค) =		
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ)						

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
 ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่สุดที่ 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 - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๖๒,๔๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๒๑๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๕,๓๒๐	บน	๖๐,๙๙๐
		๕๒,๔๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต้น	๔๓,๐๙๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๕๑,๒๙๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๓๗,๒๑๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๖๐,๘๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๓๐*
		๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๑	๖๖,๗๐๐
		๖๐,๘๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๗๕,๓๒๐	บน	๕๙,๖๓๐
		๕๐,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๖๙,๐๕๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๕๙,๓๒๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๑๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๔,๔๑๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๗,๑๔๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๑๗,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๘,๖๔๐ - ๗๕,๓๒๐	บน	๖๓,๘๔๐
		๔๘,๒๒๐ - ๕๘,๖๓๐	ล่าง	๕๓,๔๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๖๙,๐๕๐	บน ๒	๔๔,๙๗๐*
		๑๕,๔๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๒,๒๕๐*
		๓๒,๒๖๐ - ๖๙,๐๕๐/๕๒,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๑๕,๔๑๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๘๐ - ๕๕,๓๒๐	บน	๓๑,๖๑๐
		๑๐,๑๙๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๑๘,๔๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๓๙,๓๒๐	บน	๑๘,๑๑๐
		๔,๘๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๒,๓๑๐

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

สรุปข้อมูลการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2563)

ของ จังหวัดน่าน

รายการ	จำนวน อัตราที่มี ผู้ครองอยู่ ณ 1 เม.ย.2563 (คน)	ร้อยละ 2.95 ของเงินเดือน ณ 1 เม.ย.2563 (บาท)	จำนวนเงิน ที่ใช้โอนเงินเดือน ณ 1 เม.ย.2563	จำนวนเงินที่ใช้โอนเงินเดือน ณ 1 เม.ย.2563 (บาท)		วงเงิน คงเหลือ
				เลื่อนปกติ	เงินตอบแทนพิเศษ	
ข้าราชการ						

ช่วงคะแนนและร้อยละที่ได้เลื่อน

หน่วยงาน

ปีงบประมาณ 2563 ครั้งที่ 1 (1 เม.ย.2563)

ระดับผลงาน		ช่วงคะแนน		ร้อยละที่ได้เลื่อนฯ
0	ต้องปรับปรุง	0.00	59.99	
1	พอใช้	60.00	64.99	
		65.00	69.99	
2	ดี	70.00	74.99	
		75.00	79.99	
3	ดีมาก	80.00	84.99	
		85.00	89.99	
4	ดีเด่น	90.00	92.99	
		93.00	93.99	
		94.00	96.99	
		97.00	97.99	
		98.00	98.99	
		99.00	100.00	

บัญชีแสดงการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2563)

ของ จังหวัดน่าน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ผลการ ประเมิน (คะแนน)	อัตรา เงินเดือน ปัจจุบัน	อัตรา เงินเดือน ที่ขอเลื่อน	จำนวนเงิน ที่ใช้เลื่อน 1 เม.ย.63	ฐานที่ใช้ ในการ คำนวณ	หมายเหตุ
	ผู้สมควรได้เลื่อน 4.00%									
1	นาย ก	xxxxxxx	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ชำนาญงาน	97.86	xxxxxx	xxxxx	xxxxx	31,610	
2	นาง ข	xxxxxxx	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	97.56	xxxxxx	xxxxx	xxxxx	36,470	
	ผู้สมควรได้เลื่อน 2.50%									
3	น.ส. จ	xxxxxxx	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	60.00	xxxxxx	xxxxx	xxxxx	23,930	
	ผู้ไม่สมควรได้เลื่อน (ปฏิบัติงานไม่ครบ 4 เดือน/ลาเกิน ฯลฯ)									
4	นาย ง	99587	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	0.00	xxxxxx	xxxxx	xxxxx	36,470	
					รวมเป็นเงินทั้งสิ้น	xxxxxx	xxxxx	xxxxx		