



ประกาศกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด และ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ แจกแนวทางการบริหารวงเงินที่กั้นไว้ แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกันก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน นั้น

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ จึงประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ 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. ต่วนที่สุด 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) หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับ

(๙) ระเบียบ...

(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 ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

(๑) อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองอธิบดี และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๒) รองอธิบดี ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๓) ผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ที่อยู่ในบังคับบัญชา และให้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าวเสนอมายังรองอธิบดีในกำกับดูแลเป็นผู้พิจารณา และรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาต่อไป

ผู้ทำหน้าที่ประเมินตาม (๑) (๒) และ (๓) อาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับรองลงมา เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาแทน โดยให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบหมาย ก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

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

ในกรณี...

ในกรณี การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

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

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

ระดับผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ	คะแนน	อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน	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 เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาเก็บไว้ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้นฉบับให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ผู้ประเมินจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

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

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับกรอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ 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 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริงรวมทั้งผู้ที่มาช่วยราชการที่ตำแหน่งสังกัดในกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และสังกัดส่วนราชการอื่นโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกำหนด แล้วจัดส่ง

สรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ผลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน และขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกรม และหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม ตามลำดับ

กรณี ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ตามบัญชีรายชื่อให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหน้าที่หนึ่ง แนบท้ายคำสั่งกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ ๒๕๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้หน่วยงานต้นสังกัดนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการอีกหน้าที่หนึ่ง (๑๐๐ คะแนน) ซึ่งประเมินโดยผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปรวมกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน (๑๐๐ คะแนน) รวม ๒๐๐ คะแนน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงาน

ข้าราชการสังกัดกรมอื่น ที่มาปฏิบัติราชการในหน่วยงาน ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้หน่วยงานที่รับไว้ช่วยราชการประเมินผลการปฏิบัติราชการและส่งแบบประเมินการปฏิบัติราชการ ของผู้นั้นมายังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดส่งให้หน่วยงานต้นสังกัด

#### ข้อ ๑๐. วิธีการประเมิน

กำหนดวิธีการประเมิน โดยให้ประเมินในระบบเอกสาร

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยให้มีองค์ประกอบและหน้าที่ ดังนี้

(๑) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการฯ ระดับกรม มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทผู้อำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกระดับ ประกอบด้วย รองหัวหน้าส่วนราชการผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เป็นประธานกรรมการ ข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น ตามที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควรไม่น้อยกว่า ๔ คน เป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ เป็นเลขานุการ

(๒) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบตามที่หน่วยงานเห็นว่าเหมาะสมเป็นกรรมการ มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ทุกระดับ ในหน่วยงานนั้น ๆ และนำเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ระดับกรม

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการประเภทตำแหน่งทั่วไป วิชาการ ผู้อำนวยการ ทุกระดับ ในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และรวมถึงข้าราชการสังกัดกรมอื่น ที่มาช่วยราชการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ยกเว้นประเภทตำแหน่งบริหาร

หลักเกณฑ์...

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๑๓ วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในการเลื่อนเงินเดือน ก.พ. กำหนดวงเงินให้ใช้เลื่อนได้ในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และให้คำนวณค่าตอบแทนพิเศษสำหรับผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง รวมอยู่ในวงเงิน ร้อยละ ๓ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ด้วย

ข้อ ๑๔ การจัดกลุ่มวงเงินการเลื่อนเงินเดือน จัดแยกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ/ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ)

(๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

โดยให้ใช้วงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๑๕ การจัดสรรวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

(๑) จัดสรรวงเงินสำหรับการบริหารวงเงินส่วนกลางของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (โคเวตกลาง) ร้อยละ ๐.๑๐ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราและปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ จากหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

(๒) จัดสรรวงเงินให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในวงเงินร้อยละ ๒.๙๐ ของเงินเดือนข้าราชการที่ครองอัตราและปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รวมทั้งข้าราชการที่มาช่วยราชการ *ยกเว้น* ข้าราชการที่บรรจุใหม่ บรรจุกลับ ลาศึกษา ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ได้รับการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

ทั้งนี้ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในวงเงินที่จัดสรรร้อยละ ๒.๙๐ นี้ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พิจารณาถึงผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีเหตุพิเศษต่าง ๆ ด้วย

(๓) ข้าราชการที่ไปช่วยราชการ หรือมาช่วยราชการ ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมิน ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ข้าราชการสังกัดส่วนราชการ (กรม/กระทรวง) อื่นที่มาช่วยราชการในหน่วยงาน ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้หน่วยงานที่รับไว้ช่วยราชการนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นมาคำนวณเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ รวมอยู่ในอัตราร้อยละ ๒.๙๐

(๓.๒) ข้าราชการ...

(๓.๒) ข้าราชการในหน่วยงานสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งไปช่วยปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการ (กรม/กระทรวง) อื่น หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นไม่สามารถนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นไปคำนวณ และบริหารวงเงินของส่วนราชการได้

(๔) ข้าราชการในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษผู้นั้น และนำอัตราเงินเดือนของข้าราชการดังกล่าวมาคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจการเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่ง

(๕) กรณีข้าราชการที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ถึงแก่ความตายก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

(๖) กรณีข้าราชการที่ได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการ ข้าราชการที่เข้ารับการบรรจุใหม่ และข้าราชการที่ลาศึกษา ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นมาคำนวณรวมในการบริหารวงเงินส่วนกลาง (โควตากลาง) ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในอัตราร้อยละ ๓

ข้อ ๑๖ สำหรับข้าราชการ ดังต่อไปนี้

(๑) รองอธิบดี

(๒) เลขาธิการกรม/ผู้อำนวยการ (รวมถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ)

(๓) ผู้มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานช่วยผู้อำนวยการในราชการของอธิบดี และรองอธิบดี

ให้นำอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มาคำนวณเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในอัตราร้อยละ ๒.๕๐ และจัดสรรวงเงินสำหรับการบริหารวงเงินส่วนกลางของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (โควตากลาง) ในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ โดยให้ใช้วงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินของกลุ่มใดมีเหลือสามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

ข้อ ๑๗ การใช้วงเงินส่วนกลางของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (โควตากลาง)

ให้นำวงเงินส่วนกลางที่กั้นไว้ ร้อยละ ๓ ของข้าราชการ ข้อ ๑๕(๖) และร้อยละ ๐.๑๐ ของข้าราชการ ข้อ ๑๖(๑) - (๓) มารวมกับวงเงินร้อยละ ๐.๑๐ ที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพกั้นไว้จากหน่วยงานในสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (โควตากลาง) ใช้สำหรับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ข้าราชการต่อไปนี้

(๑) จัดสรรเพิ่มเติมให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย ตามประกาศกระทรวงการคลัง กำหนดสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสำนักงานพื้นที่พิเศษ โดยจัดสรรตามจำนวนครั้งในการปฏิบัติหน้าที่

(๒) ข้าราชการ...

(๒) ข้าราชการที่ทำคุณงามความดีและสร้างชื่อเสียงและเกียรติภูมิให้กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ เช่น ข้าราชการดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข คนดีศรี สปส. ผู้ที่ได้รับการยกย่องเป็นผู้ประพาดิตินชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ผู้ที่มีผลงานด้านนวัตกรรมหรืองานวิจัยเป็นที่ประจักษ์ ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีเหตุพิเศษต่างๆ และข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์และมีผลสัมฤทธิ์ของงานสูง

(๓) หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงาน ตามผลการประเมินของคณะกรรมการตรวจประเมินของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (จากกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร) ๓ หน่วยงานแรกจะได้รับการพิจารณาโควตาเพิ่มขึ้นจากฐานเงินเดือนที่ใช้ในการคำนวณของหน่วยงานนั้นๆ ดังนี้

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

กรณีที่หน่วยงานได้คะแนนเท่ากันหลายหน่วยงาน ให้พิจารณาโดยการนำผลการประเมินการควบคุมภายในตามระเบียบกระทรวงการคลัง และ/หรือ ผลการประเมินอื่นตามที่กรรมการเห็นสมควรมาพิจารณาร่วมด้วย หากรอบการประเมินใดไม่สามารถนำผลการพิจารณาอื่นมาประกอบได้ ให้คณะกรรมการสามารถปรับร้อยละลงตามสัดส่วนที่เหมาะสมของวงเงินโควตากลางในรอบการประเมินนั้นๆ ได้

(๔) 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

(๕) อื่นๆ ตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาผลการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ พิจารณาเห็นสมควร

ข้อ ๑๘ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ให้ข้าราชการแต่ละรายเลื่อนได้ตั้งแต่ ๐ % - ๖ % ตามผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนการประเมิน และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ

การพิจารณาว่า ข้าราชการซึ่งมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับใด จะให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละเท่าใด (สูงสุด ๖ %) ให้พิจารณาภายในวงเงินที่หน่วยงานในสังกัด กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ได้รับการจัดสรรร้อยละ ๒.๙๐ จากกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และให้พิจารณาโดยใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภท และระดับตำแหน่ง ของค่ากลางจากฐานระดับล่าง หรือฐานระดับบนตามบัญชีแสดงฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน และตามหนังสือเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ ที่แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ทั้งนี้...

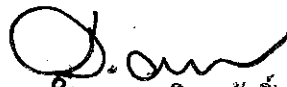


ทั้งนี้ การทหารเฉลี่ยให้ทุกคนในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในอัตราร้อยละเท่ากัน ไม่สามารถดำเนินการได้

ข้อ ๑๙ การคำนวณจำนวนเงินในการเลื่อนเงินเดือนและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ 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 คุณสมบัติของข้าราชการผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ สำหรับกรณีจำนวนครั้งของการลา หรือมาทำงานสาย กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดจำนวนครั้งของการลา หรือมาทำงานสาย ไว้ว่า ในครั้งปีที่แล้วมาต้อง ไม่ลาป่วย ลากิจ เกินกว่า ๑๐ ครั้ง หรือต้องไม่มาทำงานสาย เกิน ๑๘ ครั้ง จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ตามหนังสือกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ที่ สธ ๐๗๐๑.๒๐/๑๙๑ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

  
(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

อธิบดีกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ