

## แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบัวลาย

## สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบัวลาย

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลบัวลาย อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา

วัน เดือน ปี : .....14 มิถุนายน 2562.....

หัวข้อ : การประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และอนุญาตนำประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ และแจ้งเวียนทุกกลุ่มงาน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนผิดต่อการปฏิบัติงานต่ำ

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ศศ.ไพศณีย์

(...นางสาวดารารัตน์ พิษนอก.)

ผู้อนุมัติรับรอง



(...นางสาวประภัสสร คณะรัฐ.)

ตำแหน่ง      นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ตำแหน่ง      ...ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบัวลาย...

วันที่ ..... 14 มิ.ย. 62 .....

วันที่ ..... 14 มิ.ย. 62 .....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ศศ.ทิติยา ใจบุญนอก

(นางสาวทิติยา ใจบุญนอก)

ตำแหน่ง      นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ ..... 14 มิ.ย. 62 .....



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบัวลาย โทร. ๐ ๔๕๓๐ ๐๗๗๓  
ที่ นม ๐๐๓๒.๓๐๑/ ๑๖๕๖๖ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงาน และอนุญาตนำประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ และ  
แจ้งเวียนทุกกลุ่มงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบัวลาย

ตามที่รัฐบาลได้มีมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาคราชการ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการปรับปรุงคุณภาพข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต การมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน ประกอบกับสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานกำหนดมาตรการ กลไก หรือวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตาม คู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน “ข้อ EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือวางระบบในการ บริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนผิดต่อการปฏิบัติงานต่ำ”

เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาคราชการและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มบริหารงานทั่วไป จึงขออนุมัติประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดแทรกกับวาระ การประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๒ วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของ หน่วยงาน และแจ้งเวียนทุกกลุ่มงาน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ).....  
(.....นางสาวดารารัตน์ พิษนอล.....)  
ตำแหน่ง.....



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด  
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการระดับกรมที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยา และระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ค่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๑.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) และให้จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

### ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

### พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมิน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน

### พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายเจษฎา โชคดำรงสุข)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## ตัวอย่าง

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่ .....

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า .....

ตำแหน่ง/ระดับ ..... สังกัด .....

สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง ..... ได้รับทราบว่ามีผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่ .....

ตั้งแต่วันที่ ..... ถึงวันที่ ..... นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่ .....

ตั้งแต่วันที่ ..... ถึงวันที่ ..... โดยได้จัดทำรายละเอียด

ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

ลงชื่อ .....

(.....)

วันที่ .....

ลงชื่อ .....

(.....)

วันที่ .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ .....

(.....)

วันที่ .....

ลงชื่อ .....

(.....)

วันที่ .....



## 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..... ประเภทตำแหน่ง..... ระดับตำแหน่ง.....

## 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 / สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

<b>ผู้รับการประเมิน :</b> <input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....
<b>ผู้ประเมิน :</b> <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ <input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน ลงชื่อ : .....พยาน ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....	ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

<b>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :</b> <input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน <input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้ ..... .....	ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....
<b>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</b> <input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน <input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้ ..... .....	ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....

**คำชี้แจง**

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

รอบการประเมิน รอบที่ ๑  เมษายน..... รอบที่ ๒  ตุลาคม.....

ลงนาม.....

ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
<p>แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) →</p>						รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =
								(ค x ๒๐) =

หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
- ๒ หมายถึง พอใช้
- ๓ หมายถึง ดี
- ๔ หมายถึง ดีมาก
- ๕ หมายถึง ดีเด่น

**แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ**

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....  
 ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = ก x ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และกรณีที่ไม่พอใช้บันทึกลงในเอกสารนี้	แนวทางการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ
สมรรถนะหลัก						<input type="checkbox"/> ได้นำคะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะอื่นๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ ..... ..... <input type="checkbox"/> ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยตามมาตรฐานวัดสมรรถนะซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดความคาดหวังสำหรับแต่ละระดับคะแนน) ..... .....
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๕			
๒. บริการที่ดี			๑๕			
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๑๕			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			๑๕			
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๕			
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ						หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์ประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยส่งน้ำหนักก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนักสมรรถนะก็ได้
๖.			๑๐			
๗.			๑๐			
๘.			๕			
		รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =		
แปลคะแนนรวมข้างต้นเป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะพื้นฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) ➡						



ที่ นม ๐๐๓๒.๐๑๑/ว ๑๒๐๔

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา  
ถนนมหาดีไทย นม ๓๐๐๐๐

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง พิจารณาการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบัวลาย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด
- ๒. ฐานในการคำนวณเงินเดือน ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด
- ๓. วงเงินและรายชื่อสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่จังหวัดนครราชสีมา ขอส่งพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และให้เงินตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา จึงขอให้หน่วยงานในสังกัดได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยใช้หลักเกณฑ์ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑/๒ และขอให้หน่วยงานตรวจสอบวงเงินและบัญชีรายชื่อข้าราชการให้ถูกต้องครบถ้วนที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) สำหรับสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ให้หน่วยงานดาวน์โหลดรายละเอียดได้ที่ E-mail : [health\\_personal07@hotmail.com](mailto:health_personal07@hotmail.com) ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำเงินเดือนประจำหน่วยงานท่าน และแจ้งยืนยันข้อมูลความถูกต้อง ที่งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในรอบนี้ จังหวัดนครราชสีมา ให้ใช้วงเงิน ๒.๔๔ % ของเงินเดือนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา (มิให้หน่วยงานใช้วงเงินเกินจากวงเงินที่จัดสรรให้)

ทั้งนี้ ให้จัดพิมพ์ข้อมูลผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ ส่งเป็นเอกสาร และส่งไฟล์ข้อมูลที่ E-mail : [health\\_personal07@hotmail.com](mailto:health_personal07@hotmail.com) ภายใน วันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

รณง ผู้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบัวลาย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณาแจ้งการ
- เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ขอแสดงความนับถือ

ไพฑูริย์จิตต์

นางสาวไพฑูริย์จิตต์ ไพฑูริย์จิตต์

(นายณรินทร์รัชต์ พิชญคามินทร์)  
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา  
 ปฏิบัติราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา  
 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
 โทร.๐๔๔๕๖ ๕๖๕๘ - ๖๐ ต่อ ๓๐๔,๔๔๑  
 โทรสาร ๐๔๔๕๖ ๕๐๒๑  
 ชื่อสัตย์ สามัคคี มีวินัย  
 องค์กรแห่งการเรียนรู้ มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดบริการ ทำงานเป็นทีม แบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ

11/55  
 ๕๒๖๓๖๖๖/๐๓๒๖๕๖๖  
 ๒๐๒๕๖๒

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบัวลาย

บัญชีรายชื่อข้าราชการปฏิบัติงานจริง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	เลขบัตรประจำตัวประชาชน	เลขตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ส่วนราชการ	เงินเดือนก่อนเลื่อน	ค่ากลาง	คะแนน	ร้อยละ	เงิน	ปรับ(บาท)	เงินใหม่	หมายเหตุ
1	นางสาวกัญญา นบุญเหลือ	3301200619732	149085	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	ชำนาญการ	โรงพยาบาลบัวลาย	32,300.00	36,470						
2	นางธีรยา เหมเลา	5301200071059	47399	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	ชำนาญการ	โรงพยาบาลบัวลาย	34,610.00	36,470						
3	นางสาวพญามิ้ม จันทร์สะอาด	5302300017201	50115	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	ชำนาญการ	โรงพยาบาลบัวลาย	30,640.00	36,470						
4	นางสาวปัญญาภรณ์ ศักดิ์วราวัฒน์กุล	1309700101377	41661	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	19,000.00	17,980						
5	นางสาวอัจฉราภรณ์ ไชยนอก	1480400034888	176459	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	โรงพยาบาลบัวลาย	18,170.00	18,110						
6	นายเสริมพันธุ์ ประกอบผล	3301201267341	50748	นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	20,500.00	17,980						
7	นางสาวปิยะวรรณ ทองฤ	1309700082810	100160	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	18,030.00	17,980						
8	นางสาวอรุณธรรม พูนศรี	1301700139806	47149	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	20,850.00	17,980						
9	นางสาวกมลชนก พงษ์พินา	1301200091961	50102	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	17,640.00	17,980						
10	นางสาวเวรณี นามมนตรี	1409800148293	100158	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	17,610.00	17,980						
11	นางสาวพิชญานันท์ เกฬาทิลาท (เงินอุดม)	1302300020624	100198	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	16,760.00	17,980						
12	นางสาวจุฑามารณ เจริญภูมิ	1360300068421	100250	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	16,660.00	17,980						
13	นางสาวณัฐสุดา ไม่เกตุ	1309900680320	100154	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	17,570.00	17,980						
14	นางสาวเมทินี เตื่อนทุก	1720900168627	81684	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	โรงพยาบาลบัวลาย	12,180.00	12,310						
15	นางสาวรัชชวีตี ยิ่งดอม	1361000198451	82867	เภสัชกรปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	19,210.00	17,980						
16	นางสาวเสริมศรี ศรีทองโคตร	5430190005171	19387	เจ้าพนักงานห้องปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	โรงพยาบาลบัวลาย	12,220.00	12,310						
17	นางสาวศุชชา เหลืองเจริญทิพย์	1309900896802	212729	นายแพทย์ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	18,580.00	17,980						
18	นายสรรพพิท เลิศเลอพันธ์	1101401945683	181439	นายแพทย์ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	19,250.00	17,980						
19	นางสาวอิสริยาภรณ์ ภูดีทิพย์	1350800241245	98084	เภสัชกรปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	18,200.00	17,980						
20	นายชลิตา ณีฐราชัย	11014020004335	173151	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	18,750.00	17,980						ลาออก 1 มี.ค.62
21	นางสาวดารารัตน์ พิชนอก	1309900592498	97838	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ปฏิบัติการ	โรงพยาบาลบัวลาย	19,510.00	17,980						

วันที่ 9. ต.ค. 61 เลข 2. 177 2. 2961

ยอดเงิน	418,240.00
2.99%	12,505.38
เงินต้นรอบ 1เม.ย.2561	140
เงินต้นรอบ 1ต.ค.2561	100.31
เงินใช้เลื่อน	12,745.69

หมายเหตุ

- 1.เงินกู้ยืมโดยคาดว่าจะรวมยอดให้แล้วและจะ ส่วนคนที่ได้เพิ่มเติมกำลังดำเนินการคิดยอดใหม่เสนอแนะ
- 2.ตรวจสอบยอดเงินชำระหนี้ให้ตรงกับที่ชำระหนี้การ ได้รับจริงจะ
- 3.ตรวจสอบชำระหนี้การ ให้ถูกต้องตรงกับจำนวนชำระหนี้การที่ปฏิบัติงานจริงในรอบการประเมินรอบ 1 ตุลาคม 2561 ปฏิบัติงาน (1 เมษายน 2561 - 30 กันยายน 2561)
- 4.กลุ่มนักศึกษาได้ข้อมูลด้านค่าและค่า ถ้ามีเพิ่มเติมจะมีค่าไปยื่นแบบลงหรือส่งสภ.โทรมาตอบตามจะ
- 5.เงินต้นเดิมคือชำระหนี้การที่ได้เพิ่ม โควต้าผู้ว่าราชการจังหวัด

เกณฑ์การกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

( รอบ 1 ตุลาคม 2561 )

ลำดับ	ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละ (%)	หมายเหตุ
1	ดีเด่น 1	98 - 100	5.00	
2	ดีเด่น 2	96 - 97.99	4.75	
3	ดีเด่น 3	94 - 95.99	4.50	
4	ดีเด่น 4	92 - 93.99	4.25	
5	ดีเด่น 5	90 - 91.99	4.00	
6	ดีมาก 1	88 - 89.99	3.80	
7	ดีมาก 2	86 - 87.99	3.60	
8	ดีมาก 3	84 - 85.99	3.40	
9	ดีมาก 4	82 - 83.99	3.20	
10	ดีมาก 5	80 - 81.99	3.00	
11	ดี 1	78 - 79.99	2.80	
12	ดี 2	76 - 77.99	2.60	
13	ดี 3	74 - 75.99	2.40	
14	ดี 4	72 - 73.99	2.20	
15	ดี 5	70 - 71.99	2.00	
16	พอใช้ 1	68 - 69.99	1.80	
17	พอใช้ 2	66 - 67.99	1.60	
18	พอใช้ 3	64 - 65.99	1.40	
19	พอใช้ 4	62 - 63.99	1.20	
20	พอใช้ 5	60 - 61.99	1.00	
21	ต้องปรับปรุง	0 - 59.99	ไม่เลื่อนเงินเดือน	



เอกสารแนบท้าย

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง  
 ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป  
 (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๖๖๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	๖๙,๙๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๗๑,๗๖๐
		๖๙,๙๘๐ - ๖๙,๙๘๐	ล่าง	๖๙,๙๘๐
	ต่ำ	๖๒,๗๔๐ - ๗๙,๓๒๐	บน	๖๘,๕๓๐
		๖๕,๕๐๐ - ๖๒,๗๓๐	ล่าง	๖๒,๗๓๐
อำนวยการ	สูง	๕๒,๓๓๐ - ๗๐,๓๖๐	บน	๖๐,๙๕๐
		๕๕,๕๐๐ - ๕๒,๓๒๐	ล่าง	๕๒,๓๒๐
	ต่ำ	๔๓,๐๕๐ - ๕๕,๕๐๐	บน	๔๖,๒๕๐
		๔๙,๘๖๐ - ๔๓,๐๘๐	ล่าง	๔๓,๐๘๐
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	๖๐,๘๕๐ - ๗๖,๘๐๐	บน ๒	๖๘,๕๖๐*
		๕๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๕๐	ล่าง ๒	๖๐,๘๕๐*
		๖๐,๘๕๐ - ๗๙,๓๒๐	บน ๑	๖๖,๗๖๐
		๕๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๕๐	ล่าง ๑	๖๐,๘๕๐
	เชี่ยวชาญ	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๕๐	บน	๕๙,๖๒๐
		๕๕,๕๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
	ชำนาญการพิเศษ	๔๐,๒๘๐ - ๕๕,๓๓๐	บน	๔๙,๓๓๐
		๔๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๘๐	ล่าง	๔๗,๒๐๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๕๐ - ๔๓,๖๐๐	บน	๓๖,๔๗๐
		๓๓,๑๖๐ - ๒๙,๓๓๐	ล่าง	๒๙,๓๓๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๙๖๐ - ๒๖,๙๐๐	บน	๒๓,๙๓๐
		๒๓,๑๕๐ - ๒๐,๙๕๐	ล่าง	๒๑,๙๘๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๕๙,๖๕๐ - ๖๙,๐๕๐	บน	๖๓,๘๕๐
		๕๙,๖๒๐ - ๕๙,๖๓๐	ล่าง	๕๙,๕๓๐
	อาวุโส	๓๕,๑๓๐ - ๕๕,๘๖๐	บน ๒	๔๕,๙๗๐*
		๓๕,๕๑๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง ๒	๓๖,๒๕๐*
		๓๖,๒๖๐ - ๔๓,๖๒๐	บน ๑	๓๕,๐๗๐
		๓๕,๕๑๐ - ๓๖,๒๕๐	ล่าง ๑	๓๖,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๕,๕๘๐ - ๓๙,๓๕๐	บน	๓๑,๖๓๐
		๓๐,๑๙๐ - ๒๕,๕๗๐	ล่าง	๒๕,๕๘๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๕๖๐ - ๒๑,๐๓๐	บน	๑๘,๑๖๐
		๑๕,๕๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๖,๓๑๐

\* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่คำนวณค่าเงินมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง



ประกาศจังหวัดนครราชสีมา

เรื่อง อัตราร้อยละการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัด รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ วรรคสี่ ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งโอนเงินเดือนต้องประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา จึงประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ระดับ	ช่วงคะแนน	โอนเงินเดือน(%)
ดีเด่น ๑	๙๘-๑๐๐	๕.๐๐
ดีเด่น ๒	๙๖-๙๗.๙๙	๔.๗๕
ดีเด่น ๓	๙๔-๙๕.๙๙	๔.๕๐
ดีเด่น	๙๒-๙๓.๙๙	๔.๒๕
ดีเด่น ๕	๙๐-๙๑.๙๙	๔.๐๐
ดีมาก ๑	๘๘-๘๙.๙๙	๓.๘๐
ดีมาก ๒	๘๖-๘๗.๙๙	๓.๖๐
ดีมาก ๓	๘๔-๘๕.๙๙	๓.๔๐
ดีมาก ๔	๘๒-๘๓.๙๙	๓.๒๐
ดีมาก ๕	๘๐-๘๑.๙๙	๓.๐๐
ดี ๑	๗๘-๗๙.๙๙	๒.๘๐
ดี ๒	๗๖-๗๗.๙๙	๒.๖๐
ดี ๓	๗๔-๗๕.๙๙	๒.๔๐
ดี ๔	๗๒-๗๓.๙๙	๒.๒๐
ดี ๕	๗๐-๗๑.๙๙	๒.๐๐
พอใช้ ๑	๖๘-๖๙.๙๙	๑.๘๐
พอใช้ ๒	๖๖-๖๗.๙๙	๑.๖๐
พอใช้ ๓	๖๔-๖๕.๙๙	๑.๔๐
พอใช้ ๔	๖๒-๖๓.๙๙	๑.๒๐
พอใช้ ๕	๖๐-๖๑.๙๙	๑.๐๐
ต้องปรับปรุง	๐-๕๙.๙๙	ไม่โอนเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

ว่าที่ร้อยตรี (บิรันดร์ ตูจมานุทัศน์) รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน

๑.๑๒ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศหรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น กลับมาปฏิบัติราชการให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณเพื่อหาอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นจะได้รับเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๑.๑๓ ในครึ่งปีที่แล้วมา ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้น จะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญใน วันที่ ๓๐ กันยายนของปี ที่จะพ้นจากราชการ

๑.๔ ประเมินผลงานโดยใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับที่กระทรวงสาธารณสุขประเมินจังหวัด,นโยบายผู้ว่าราชการจังหวัด และนโยบายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ๗๐ % และพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ๓๐ %

## ๒. อำนาจการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละกลุ่มข้าราชการ

### ๒.๑ โรงพยาบาล

๒.๑.๑ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ประเมิน ตามคำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๒๔๙/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๒

๒.๑.๒ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้ประเมิน คือ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

### ๒.๒ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๒.๒.๑ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน -ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ประเมิน ตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒.๒ สาธารณสุขอำเภอ ผู้ประเมิน คือ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฯ ให้ข้อมูล

### ๒.๓ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๒.๓.๑ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน-ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ-ระดับชำนาญการพิเศษ ผู้ประเมิน ตามคำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาที่ ๒๔๙/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๒

๒.๓.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้ประเมิน คือ นายแพทย์สาธารณสุขฯ โดยมี นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฯ โชน เสนอข้อมูล

## ๓. หลักเกณฑ์และจำนวนร้อยละของค่ากลางเงินเดือน

### ๓.๑ เกณฑ์ที่ใช้มีดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน(%)
ดีเด่น ๑	คะแนนระหว่าง ๙๘-๑๐๐	คะแนน พิจารณา ๕.๐๐
ดีเด่น ๒	คะแนนระหว่าง ๙๖-๙๗.๙๙	คะแนน พิจารณา ๔.๗๕
ดีเด่น ๓	คะแนนระหว่าง ๙๔-๙๕.๙๙	คะแนน พิจารณา ๔.๕๐
ดีเด่น ๔	คะแนนระหว่าง ๙๒-๙๓.๙๙	คะแนน พิจารณา ๔.๒๕
ดีเด่น ๕	คะแนนระหว่าง ๙๐.๙๑-๙๙	คะแนน พิจารณา ๔.๐๐
ดีมาก ๑	คะแนนระหว่าง ๘๘-๘๙.๙๙	คะแนน พิจารณา ๓.๘๐
ดีมาก ๒	คะแนนระหว่าง ๘๖-๘๗.๙๙	คะแนน พิจารณา ๓.๖๐
ดีมาก ๓	คะแนนระหว่าง ๘๔.๘๕.๙๙	คะแนน พิจารณา ๓.๔๐
ดีมาก ๔	คะแนนระหว่าง ๘๒-๘๓.๙๙	คะแนน พิจารณา ๓.๒๐

ดีมาก ๕	คะแนนระหว่าง	๘๐-๘๑.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๓.๐๐
ดี ๑	คะแนนระหว่าง	๗๘-๗๙.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๒.๘๐
ดี ๒	คะแนนระหว่าง	๗๖-๗๗.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๒.๖๐
ดี ๓	คะแนนระหว่าง	๗๔-๗๕.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๒.๔๐
ดี ๔	คะแนนระหว่าง	๗๒-๗๓.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๒.๒๐
ดี ๕	คะแนนระหว่าง	๗๐-๗๑.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๒.๐๐
พอใช้ ๑	คะแนนระหว่าง	๖๘-๖๙.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๑.๘๐
พอใช้ ๒	คะแนนระหว่าง	๖๖-๖๗.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๑.๖๐
พอใช้ ๓	คะแนนระหว่าง	๖๔-๖๕.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๑.๔๐
พอใช้ ๔	คะแนนระหว่าง	๖๒-๖๓.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๑.๒๐
พอใช้ ๕	คะแนนระหว่าง	๖๐-๖๑.๙๙	คะแนน	พิจารณา	๑.๐๐
ต้องปรับปรุง	คะแนนระหว่าง	๐-๕๙.๙๙	คะแนน	พิจารณา	ไม่เลื่อนเงินเดือน

คะแนนอยู่ในระดับเดียวกัน จำนวนร้อยละที่ให้ต้องเท่ากัน

๓.๒ ร้อยละของค่ากลางเงินเดือน พิจารณา ๐-๖ % (ไม่เกินวงเงินที่จัดสรร)

๔. วงเงินข้าราชการที่ลาศึกษา นำมาแบ่งเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

ส่วนที่ ๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ส่วนที่ ๓ โรงพยาบาลชุมชน (นำมาพิจารณาภาพรวม)

ส่วนที่ ๔ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (นำมาพิจารณาในภาพรวม)

หมายเหตุ ส่วนที่ ๒-๔ ให้คิดสัดส่วนตามวงเงินส่วนราชการนั้น

๕. วงเงินกลาง นำมาพิจารณาในภาพรวม โดยพิจารณาจาก

- ผลจากการประเมิน

- จำนวนข้าราชการ

(นายวินทร์วิชัย พิษณุคามินทร์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการของการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๑.๑ ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าทางราชการ

๑.๒ ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐

๑.๓ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีไขความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๑.๔ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๑.๕ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๑.๖ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๑.๗ ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๑.๘ ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๑.๙ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

๑.๑๐ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน

ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ๑๕ วันทำการ

หมายเหตุ การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยและการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาวินัยการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

๑.๑๑ ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในต่างกระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือไปช่วยงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการและไปปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้วมาของข้าราชการพลเรือนส่งไปยังเขตอำนาจของหน่วยงานต้นสังกัด