



บันทึกข้อความ

วันที่ 8 มี.ค. 2566

เวลา

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๓๗๓๘ ๖๓๙๐

ที่ นย ๐๐๓๓.๐๑๐/ ๘.๕๗๕ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง และสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) จึงขอให้ท่านดำเนินการตามประกาศจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

๑. ข้าราชการให้ใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการร้อยละ ๒.๙๗ ของอัตราเงินเดือนรวมที่มีคนครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. ลูกจ้างประจำให้ใช้โควตา ๒ ชั้น ให้ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างประจำที่มีคนครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๓. ไม่นับตัวข้าราชการที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน (ลาศึกษาต่อ กลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบ ๔ เดือน บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน ถูกลงโทษวินัย)

และกรอกข้อมูลตามแบบฟอร์ม ที่แนบมาพร้อมนี้ ส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

๑

(นางอรรรัตน์ จันทร์เพ็ญ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก

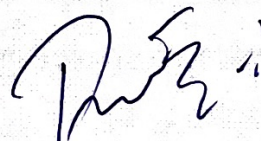
เพ็ญศิริ อ. อภินิชา

- สจ. นครนายก

ศิริ อ. นครนายก
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๓๗๓๘ ๖๓๙๐


ศิริ อ. นครนายก

ทราบ/ดำเนินการ



(นางทวีพร เจริญจิตร)

สาธารณสุขอำเภอปากพลี

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง
 ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
 (แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

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

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง



ประกาศจังหวัดนครนายก
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคจังหวัดนครนายก

ตามที่จังหวัดนครนายก ได้มีประกาศลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคจังหวัดนครนายก นั้น

เพื่อให้การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคจังหวัดนครนายกเป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดนครนายกจึงยกเลิกประกาศจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคจังหวัดนครนายก และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายกใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายกตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดนครนายก

“ราชการบริหารส่วนภูมิภาค” หมายความว่า ส่วนราชการประจำจังหวัดนครนายกและอำเภอซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดนครนายก

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายก ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หากผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้น ประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทนตนก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่
ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วน
คะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลอง
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ
ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น โดยให้พิจารณาจาก
งานตามยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/จังหวัด งานตามภารกิจหรืองานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ทั้งนี้
จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ดัชนีชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของ
ดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับมาตรฐานหรือตามแผนงานอยู่ในระดับ ๓ คะแนนจาก ๕ คะแนน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดได้แก่
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ
จริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ต้นสังกัด ของส่วนราชการ
นั้นกำหนด

ข้อ ๖ สำหรับส่วนราชการที่รับผิดชอบตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติราชการของจังหวัด ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดดังกล่าวของจังหวัดประจำปี
เป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการในสังกัดต่อไป

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ดีเด่น (คะแนน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐) ดีมาก (คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐) ดี (คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐) พอใช้ (คะแนน
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) และต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม
แบบประเมินและแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการตามแบบที่กรมต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด

ข้อ ๙ ให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดง
ความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการ
พิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการเก็บสำเนาไว้ที่
ส่วนราชการ เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ
จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายก ผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายก มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการประจำจังหวัด หรืออำเภอแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ของจังหวัดนครนายก ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณา วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือก วิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือ สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และ พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคน ในส่วนราชการหรืออำเภอ ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) (๒) (๓) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในส่วนราชการของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาก่อนเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดต่อไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดผู้มี ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและ สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของจังหวัดนครนายก

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายบัญชา เขารินทร์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก



ประกาศจังหวัดนครนายก
เรื่อง แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ด้วยจังหวัดนครนายกกำหนดพิจารณาการโอนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ทุกส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครนายกถือปฏิบัติตามหนังสือและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ประกาศจังหวัดนครนายก ลงวันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคจังหวัดนครนายก
๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือน

๔. การบริหารวงเงินและการพิจารณาโอนเงินเดือน

ให้แบ่งวงเงินในการโอนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดนครนายก ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ กำหนดให้ส่วนราชการใช้วงเงินได้ร้อยละ ๒.๙๗ โดยคำนวณจากยอดเงินเดือนรวมข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ คูณด้วยร้อยละ ๒.๙๗ ก็จะได้จำนวนวงเงินที่จะใช้โอนเงินเดือนในกรณีที่มีจำนวนแล้วมีเศษหลักหน่วยตั้งแต่ ๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็นจำนวนเต็มสิบ หากหลักหน่วยต่ำกว่า ๕ ให้ปัดเป็นศูนย์ และห้ามใช้เม็ดเงินเกินกว่าจำนวนที่ปัดขึ้น/ปัดลง

ส่วนที่ ๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๓ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ของทุกส่วนราชการ จังหวัดจะพิจารณาจัดสรรโอนเงินเดือนโควตาพิเศษให้แก่ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่น สนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาล, นโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด และนโยบายของกระทรวง กรม ตลอดจนพิจารณาให้แก่ข้าราชการที่มีการทุ่มเท เสียสละ และอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการเพิ่มขึ้นจากการโอนเงินเดือนกรณีปกติที่ส่วนราชการเสนอผลการพิจารณาเบื้องต้นแก่จังหวัดนครนายก

๕. ร้อยละการโอนเงินเดือนให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ระดับการประเมิน	ให้เลื่อนได้ร้อยละ	กลุ่มคะแนนผลการประเมิน	หมายเหตุ
ดีเด่น	๒.๗๐ - ๖	๙๐ - ๑๐๐	โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการโอนเงิน พ.ศ. ๒๕๕๒ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๑๐๑๒๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
ดีมาก	๒.๓๐ - ๒.๖๙	๘๐ - ๘๙.๙๙	
ดี	๒.๐๐ - ๒.๒๙	๗๐ - ๗๙.๙๙	
พอใช้	๐.๕-๑.๙๙	๖๐ - ๖๙.๙๙	
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้โอนเงินเดือน	ต่ำกว่า ๖๐	

๖. ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๕ กรอบดังกล่าวเป็นมาตรฐานกลางที่จังหวัดกำหนดขึ้นเพื่อให้ทุกส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้หากส่วนราชการใดมีเหตุผลความจำเป็น และเห็นสมควรปรับเปลี่ยนตัวเลขร้อยละในช่อง "ให้เลื่อนได้ร้อยละ" ให้เหมาะสมกับวงเงินที่ส่วนราชการมีอยู่ และสอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน ก็ให้สามารถดำเนินการได้ โดยให้ส่วนราชการทำหนังสือขอปรับเปลี่ยน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป และเมื่อดำเนินการแล้วให้สำเนาแจ้งสำนักงานจังหวัดนครนายกด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายบัญชา เขาวรินทร์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก

ตารางเปรียบเทียบผลการประเมิน

ระดับการประเมิน	คะแนน	ข้อเสนอแนะ
ดีมาก	๘๕	ดี
(๘๕ - ๑๐๐)	๘๕.๕	ดี
	๘๖	ดี
	๘๖.๕	ดี
	๘๗	ดี
	๘๗.๕	ดี
	๘๘	ดี
	๘๘.๕	ดี
	๘๙	ดี
	๘๙.๕	ดี
	๙๐	ดี
	๙๐.๕	ดี
	๙๑	ดี
	๙๑.๕	ดี
	๙๒	ดี
	๙๒.๕	ดี
	๙๓	ดี
	๙๓.๕	ดี
	๙๔	ดี
	๙๔.๕	ดี
	๙๕	ดี
	๙๕.๕	ดี
	๙๖	ดี
	๙๖.๕	ดี
	๙๗	ดี
	๙๗.๕	ดี
	๙๘	ดี
	๙๘.๕	ดี
	๙๙	ดี
	๙๙.๕	ดี
	๑๐๐	ดี

2084 52

530.72

530.36

523.16



คำสั่งอำเภอปากพลี
ที่ ๗๙ / ๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี จะดำเนินการพิจารณาความดีความชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) เพื่อเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการในสังกัด เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรมกับข้าราชการทุกคน จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|--|---------------------|
| ๑. นางทวีพร เจริญจิตร | สาธารณสุขอำเภอปากพลี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางณัฐพร จำปาทอง | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านไผ่ล้อม | กรรมการ |
| ๓. นายประดิษฐ์ โกศลจิตร | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดงข่า | กรรมการ |
| ๔. นายสุรินทร์ โชครุ่ง | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเกาะกา | กรรมการ |
| ๕. นางกฤตติกา สืบจากลา | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาใหม่ | กรรมการ |
| ๖. นายชัยพร ทวีวงศ์ | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพรหมเพชร | กรรมการ |
| ๗. นางรุ่งรัตน์ ทวีวงศ์ | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบุงเข้ | กรรมการ |
| ๘. นางศิริญา อนันตชัย | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านใหม่ | กรรมการ |
| ๙. นายปราโมทย์ สรังซี | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสะแกซึ้ง | กรรมการ |
| ๑๐. นางรุ่งนภา บุญเขียน | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองหัวลิงใน | กรรมการ |
| ๑๑. นายสุนทร บุญเขียน | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่

๑. ร่วมกันพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพลี ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
 ๒. พิจารณากลับกรองผลการประเมินของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาพรวม ตามเกณฑ์-ประเมิน และนำเสนอผลงานต่อคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ
 ๓. รายงานผลการพิจารณาให้นายอำเภอทราบ
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมนตรี ลังกาพินธุ์)
นายอำเภอปากพลี