



ที่ บร ๐๐๓๒/ว ๑๒๕๓

ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์

๑๑๕๙ เขากะโคง

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การเลื่อนชั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

- | | |
|--|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีแสดงจำนวนลูกจ้างประจำและคำนวณโควตา ๑ ชั้น | จำนวน ๑ ชุด |
| ๒. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ | จำนวน ๑ ชุด |
| ๓. แบบฟอร์มแจ้งผลการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้าง | จำนวน ๑ ชุด |
| ๔. แบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ | จำนวน ๑ ชุด |
| ๕. บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริง | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วยขณะนี้ถึงกำหนดเวลาที่จะพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนชั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ แล้ว

จังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอส่งหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ดังรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ จึงขอให้ดำเนินการในขั้นตอนต่าง ๆ ตามกำหนดเวลาที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์กำหนดไว้ เพื่อให้จัดทำคำสั่งได้ทันกำหนดเวลาที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

อนึ่ง สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้หน่วยงานของท่านจัดทำเพิ่มเติมเท่าจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑-๔ ให้ดาวน์โหลดจากเว็บไซต์ [Http://203.157.162.13/~person](http://203.157.162.13/~person) ให้ส่งผลการพิจารณาภายในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และกำชับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดำเนินการโดยรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิฑิต สฤกษ์ชัยกุล)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (การเจ้าหน้าที่) ราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

โทร. ๐ ๔๕๖๑ ๑๕๖๒ ต่อ ๑๐๗ ๑๓๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๓๑

บัญชีแสดงจำนวนลูกจ้างประจำ และโควตา ๑ ชั้น
ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์
โรงพยาบาล...../สสอ.....

จำนวนลูกจ้างประจำ ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑	ร้อยละ ๑๕	เลื่อนได้

หมายเหตุ ตัวเลขหลังจุดทศนิยมตัดทิ้ง

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
และ/หรือให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ

ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

๑. การพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

พ.ศ.๒๕๔๔

๑.๒ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้าง
ประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑

๑.๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่องการเลื่อน
ขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๑.๔ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๖๕ ลงวันที่ ๒๗
เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง ซ่อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ

๑.๕ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับ
แต่งตั้งในแต่ละระดับ

๒. เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

การเลื่อนขั้นค่าจ้างและให้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ มี ๓ ลักษณะ คือ ๑ ชั้น ๐.๕ ชั้น และไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยพิจารณาตามผลการ
ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑
มีนาคม ๒๕๖๑ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)	เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)
๑๐๐	๙๐-๑๐๐	๖๐-๘๙	๐ - ๕๙

สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลัง
กำหนดตามหนังสือ ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ แล้ว กรณีได้รับการพิจารณาให้ได้ ๐.๕ ชั้น
หรือ ๑ ชั้น ก็ให้ได้รับ “ค่าตอบแทนพิเศษ” ในอัตราตามกรณี ดังนี้

- ร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๐.๕ชั้น)
- ร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๑ ชั้น)

/๓.โควตา..

๓. โควตา ๑ ชั้น

จำนวนโควตา ๑ ชั้น ที่ใช้สำหรับการเลื่อนชั้นค่าจ้าง การให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างชั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือการให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ให้มีได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑ สำหรับผู้มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานรวมกันในระดับดีเด่น

๔. วิธีดำเนินการของส่วนราชการ

๔.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของลูกจ้างประจำในสังกัด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ และลูกจ้างประจำที่มาช่วยราชการแต่ตำแหน่งอยู่ทางส่วนราชการอื่น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้ใช้แบบฟอร์มตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๖๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘

๔.๒. การใช้โควตาเลื่อนชั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น ข้ามส่วนราชการ

ส่วนราชการที่ยินยอมให้โควตาแก่ส่วนราชการอื่น หมายถึง ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของท่าน (โรงพยาบาลชุมชน/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/งาน/กลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์) แต่ตำแหน่งและอัตราค่าจ้างถือจ่ายอยู่ที่อื่น (ข้ามจังหวัดหรือโรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาลนางรอง) ขอให้แจ้งให้ทราบด้วยว่ายินยอมให้นำโควตา และจำนวนเงินที่เพิ่มจากครั้งขึ้นไปเลื่อนให้แก่ผู้ใด (ระบุชื่อส่วนราชการ)

๔.๓ แจ้งผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ผ่านมา

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) โดย

๔.๓.๑ แจ้งบัญชีแสดงจำนวนลูกจ้างประจำ และโควตา ๑ ชั้น (เอกสารหมายเลข ๑)

๔.๓.๒ แจ้งรายชื่อลูกจ้างประจำที่สมควรเลื่อนชั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น เรียงตามลำดับความสำคัญ

• (รวมลูกจ้างประจำที่อัตราค่าจ้างเต็มขั้น) (เอกสารหมายเลข ๒)

๔.๓.๒ แจ้งรายชื่อลูกจ้างประจำที่สมควรเลื่อนชั้นค่าจ้าง ๐.๕ ชั้น

(รวมลูกจ้างประจำที่อัตราค่าจ้างเต็มขั้น) (เอกสารหมายเลข ๓)

๔.๓.๓ แจ้งรายชื่อผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นค่าจ้างทุกกรณี (เอกสารหมายเลข ๔)

พร้อมระบุเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นค่าจ้างในช่องหมายเหตุ

๔.๓.๔ บัญชีสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้าง (เอกสารหมายเลข ๕)

๕. รวบรวมเอกสารหมายเลข ๑-๔ ส่งถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ภายในวันที่ ๒

เมษายน ๒๕๖๑ ขอให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ ลงนามกำกับในเอกสารทุกฉบับ)

หมายเหตุ - การประเมินครั้งที่ ๑ ให้จัดลำดับและเรียงผลการประเมินจากผลการประเมินลำดับดีเด่นเป็นที่ ยอมรับได้ และต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้ประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้าง และให้ จัดทำรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินลำดับดีเด่นกับเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณา เลื่อนชั้นค่าจ้างในครั้งที่ ๒

- แบบประเมินฯ ให้จัดทำทุกคน (ส่งภายในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑)

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง
 สสอ.รพช. งาน/กลุ่ม(ในสสจ.).....สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

ส่งถึงกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ภายในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ค่าจ้าง	หมายเหตุ
		สังกัด/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง เลขที่		
					ระบุเหตุผลของการงด

บัญชีสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

โรงพยาบาล/สสอ.....

การประเมินครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2560 - 31 มีนาคม 2561)

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน ชื่อ สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คะแนน ที่ได้ ร้อยละ	จำนวนขั้น ค่าจ้าง ที่ได้รับ	หมายเหตุ

1.2 สรุปผลการประเมิน

	คะแนน ผลการประเมิน	ดีเด่น (90-100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60-89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	()	()	()
ครั้งที่ 2	()	()	()

ตอนที่ 2 ความเห็นของผู้ประเมินชั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนาการเลื่อนขั้นค่าจ้างและอื่น ๆ

2.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรม และการแก้ไขการปฏิบัติงาน (ระบุความถนัด จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. – 31 มี.ค. ของปีถัดไป)	ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย.)

ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไป

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p>	<p>() เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p>
<p>() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p>	<p>() มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p>
<p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p>	<p>(4) การให้คะแนนในการประเมิน.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p>	<p>(5) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>(3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง.....</p>	<p>(6) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>ลงชื่อ.....</p>	<p>ลงชื่อ.....</p>
<p>(.....)</p>	<p>(.....)</p>
<p>ตำแหน่ง.....</p>	<p>ตำแหน่ง.....</p>
<p>วันที่</p>	<p>วันที่</p>

