

ที่ พร ๐๐๓๒.๐๐๗/ว ๕๖๑



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

ถนนจรัส พร ๓๑๐๐๐

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง การเลื่อนชั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

- |  |             |
|--|-------------|
| 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

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ 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 สดุษฎีชัยกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (การเจ้าหน้าที่)

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  
ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีที่ผ่านมา 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 การให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้าง  
ชั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือการให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ให้มีได้  
ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑ สำหรับผู้มีผลการประเมิน  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานรวมกันในระดับดีเด่น

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

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้ใช้แบบฟอร์ม  
ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๖๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๘

๔.๒. การใช้โควตาเลื่อนชั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น ข้ามส่วนราชการ

ส่วนราชการที่ยินยอมให้โควตาแก่ส่วนราชการอื่น หมายถึง ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ใน  
หน่วยงานของท่าน (โรงพยาบาลชุมชน/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/งาน/กลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดบุรีรัมย์) แต่ตำแหน่งและอัตราค่าจ้างถือจ่ายอยู่ที่อื่น (ข้ามจังหวัดหรือโรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาล  
นางรอง) 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)

\*\*\*\*\*

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ชั้น

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

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑

ส่งถึง กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ภายในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๑

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ค่าจ้าง ก่อน เลื่อนขั้น	เลื่อนให้ได้ รับค่าจ้าง ขั้น	หมายเหตุ
		สังกัด/ตำแหน่ง	เลขที่			
<p><u>หมายเหตุ</u> กรณีทีลูกจ้างประจำมีอัตราค่าจ้างเต็มขั้นสูงของตำแหน่ง หากพิจารณาให้เลื่อน ๑ ชั้น (๔%) ให้เรียงลำดับในบัญชีนี้ด้วย</p>						



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)

ลำดับ ที่	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
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น
( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้	( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้
(1) การให้คะแนนในการประเมิน.....	(4) การให้คะแนนในการประเมิน.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....	(5) การพัฒนาผู้รับการประเมิน.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
(3) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง.....	(6) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....
(.....)	(.....)
ตำแหน่ง.....	ตำแหน่ง.....
วันที่ .....	วันที่ .....

