

# ด่วนที่สุด

ที่ กส ๐๐๒๗.๐๐๑/๑๐๓/ว ๒ ๕ ๐ ๕



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์  
ถนนบายพาส-ทุ่งมน กส ๔๖๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน / สาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง และหัวหน้ากลุ่มงานใน สสจ.กาฬสินธุ์

อ้างอิง ๑. หนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕  
๒. หนังสือที่ กส (บค.) ๐๐๑๖.๕/ว ๑๐๒๖ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. แบบฟอร์มรายละเอียดการเสนอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ	จำนวน	๒ ฉบับ
	๒. สำเนาคำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์	จำนวน	๑ ชุด
	๓. แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข และในจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ สำหรับข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๑. ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐
๒. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๓. ในครั้งปีที่แล้วมาไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๔. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
๖. ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๗. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

/๘. ในครั้งปีที่แล้วมา ....

๘. ในกรณีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้วโดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

๙. ในกรณีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) ฯลฯ

และ กฎ ก.พ. ข้อ ๙ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบการพิจารณาด้วย

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการในสังกัด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และแล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด จึงขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด (ครั้งที่แรก) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ และนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๒. ให้ท่านบริหารวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (ครั้งที่ ๑) ของฐานเงินเดือนรวมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในสังกัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๕ ในวงเงิน ๒.๘๕ % โดยให้พิจารณาไม่เกินวงเงินที่กำหนด **(ไม่ให้ติดลบ)** กรณีส่วนราชการใดติดลบ จังหวัดจะให้กลับมาแก้ไขรายละเอียดใหม่ซึ่งจะทำให้เสียเวลา ดังนั้นจึงขอให้ปฏิบัติตามที่จังหวัดกำหนดอย่างเคร่งครัด

๓. โดยให้เรียงลำดับในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กรณีมีสำรองให้เรียงลำดับตามความสำคัญในการเลื่อนแบบไปด้วย เนื่องจากอาจมีการจัดสรรโควตาเพิ่มเติมจากจังหวัด

๔. ให้ท่านรายงานผลการดำเนินการตามข้อ ๑ - ๓ ให้จังหวัดทราบภายในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพิสิทธิ์ เสือวงศ์ภูฏ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ฝ่ายบริหารทั่วไป  
งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐๔๓-๘๑๒๑๑๕

โทรสาร ๐๔๓-๘๑๕๖๒๐

**หมายเหตุ** ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการทำเงินเดือนไปเช็คอัตราเงินเดือน และฐานเงินเดือนที่งานการเจ้าหน้าที่ โดยให้นำรายชื่อเจ้าหน้าที่ในสังกัดไปพร้อมด้วย

บัญชีรายละเอียดการโอนเงินเดือนข้าราชการ ณ 1 เมษายน 2555

สจ.ภาพสินธุ์ /กลุ่มงาน...../โรงพยาบาล...../สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน ปัจจุบัน	ฐานในการ คำนวณ	ร้อยละ ที่ได้ เลื่อน	วงเงิน (บาท)	วงเงิน ใช้จริง (บาท)	เงินเดือน ที่เลื่อน (บาท)	เงิน ตอบแทน พิเศษ	ค่าแนน	ผลการ ประเมิน
รวมเงินเดือน							รวมเงินใช้เลื่อน						

หมายเหตุ ให้พิมพ์เป็นตัวเลขอารบิก และขนาดตัวอักษร 16 Front

คะแนน  
 91 - 100 = ดีเด่น          60 - 70 = พอใช้  
 81 - 90 = ดีมาก            ต่ำกว่า 60 = ต้องปรับปรุง  
 71 - 80 = ดี

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง  
 ตำแหน่ง.....

บัญชีสรุปผลการโอนเงินเดือนข้าราชการประจำปี 2555

สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2555)

ส่วนราชการ .....

จำนวนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มี.ค.55  (1)	อัตราเงินเดือนของ ข้าราชการทั้งหมด ณ วันที่ 1 มี.ค.55  (2)	วงเงิน ร้อยละ 2.85 ของ เงินเดือนตาม (2)	ใช้โอนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เม.ย.55 (ไม่เกินวงเงิน ร้อยละ 2.85 )			คงเหลือ เงิน (บาท)	ได้เลื่อน		หมายเหตุ
			เลื่อนปกติ (บาท)	ค่าตอบแทน (บาท)	รวม		ดีเด่น (คน)	ดีมาก (คน)	
ผอ.รพ และ สสอ. หัวหน้ากลุ่มงาน ใน สสจ. ไม่ต้อง นับรวม									

ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

ตำแหน่ง.....

(สำเนา)

คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ ๓๘ /๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างประจำและค่าตอบแทน ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ จะได้ทำการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน / ค่าตอบแทนกรณีผู้มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของประเภทตำแหน่ง และเลื่อนค่าจ้าง / ค่าตอบแทนกรณีผู้มีอัตราค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดของประเภทตำแหน่ง / ค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ และครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวจะต้องใช้ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะหรือองค์ประกอบอื่นประกอบการพิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนค่าจ้าง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการและการบริหารจัดการในหน่วยงานสังกัด ในส่วนของโรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพจึงได้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการดังกล่าว โดยคณะกรรมการประกอบด้วย

- |   |                  |
|---|------------------|
| ๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์                  | ประธานกรรมการ    |
| ๒. นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)             | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)   | รองประธานกรรมการ |
| ๔. นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ                   | รองประธานกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง                   | กรรมการ          |
| ๖. สาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง                              | กรรมการ          |
| ๗. หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ | กรรมการ          |
| ๘. นักรักษาพยาบาลบุคคลชำนาญการ                        | เลขานุการ        |
| ๙. ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ทุกคน                   | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป รพช.ทุกแห่ง               | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง                      | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะบุคลากร และผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชาในความรับผิดชอบในโรงพยาบาลชุมชน / สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ / กลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ แล้วแต่กรณี ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินของปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ในการเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ (ประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕) และครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ (ประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕) โดยดำเนินการในรูปของคณะกรรมการหน่วยงานในการพิจารณา

/๒. สรุปผลการประเมินของบุคลากร...

๒. สรุปผลการประเมินของบุคลากรเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้างประจำ / ค่าตอบแทนของผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัด และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นสายการบังคับบัญชา

๓. ในการพิจารณาผลการประเมินสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะบุคลากร ข้าราชการประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา (ยกเว้นระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน เช่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน / หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฯ ผู้ประเมิน คือ รองนายแพทย์สาธารณสุขที่ได้รับมอบหมาย และนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฯ เป็นผู้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการเลื่อนเงินเดือน) ส่วนสาธารณสุขอำเภอผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ นายอำเภอและรายงานผลการประเมินให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฯ ทราบตามลำดับเพื่อประกอบกับผลการปฏิบัติงาน ประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา (กรณีระดับอาวุโสที่เป็นตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอผู้บังคับบัญชาชั้นต้น คือ นายอำเภอเป็นผู้ประเมินและรายงานผลพิจารณาให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฯ ทราบตามลำดับเช่นเดียวกัน)

๔. แจ้งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้าง / และค่าตอบแทนส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลการพิจารณาประกอบการจัดทำรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน / ค่าจ้าง / ค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕) และครั้งที่ ๒ (รอบวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕) เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาหน่วยงานและรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดฯ พิจารณาต่อไป

๕. การพิจารณากรณีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนเงินเดือน (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

(ลงชื่อ) พิสิทธิ์ เอื้อวงศ์กุล  
(นายพิสิทธิ์ เอื้อวงศ์กุล)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

สำเนาถูกต้อง

(นางนิศรารรณ รักโคตร)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
สสจ.กาฬสินธุ์

เขมิกา/คัด/ทาน

## แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน  ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม 255... ถึง 31 มีนาคม 255... ครั้งที่ 2 1 เมษายน 255... ถึง 30 กันยายน 255...

ชื่อผู้รับการประเมิน .....

ระดับตำแหน่ง ..... หน่วยงาน .....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง .....

## คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้มีด้วยกัน 3 หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้ประเมิน

ส่วนที่ 2 : สรุปการประเมิน โดยใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านสมรรถนะ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ 2 นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติงานรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (แบบ 4 KPI) โดยให้แนบท้ายสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านสมรรถนะให้นำมาจากแบบฟอร์มรวมผลประเมินสมรรถนะ (แบบ 3 COM 2) โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานส่วนที่ 4 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน และแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน และให้ความเห็น





ส่วนที่ 4 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

<b>ผู้รับการประเมิน :</b>	
<input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงาน รายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ : ..... ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....
<b>ผู้ประเมิน :</b>	
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	ลงชื่อ : .....
<input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แต่ผู้รับการ ประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน	ตำแหน่ง : ..... วันที่ : .....
<b>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :</b>	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ : .....
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง	ตำแหน่ง : .....
ดังนี้.....	วันที่ : .....
.....	
.....	
<b>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</b>	
<input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน	ลงชื่อ : .....
<input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง	ตำแหน่ง : .....
ดังนี้.....	วันที่ : .....
.....	
.....	
.....	

แบบ 1 ( KPI )

แบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ (หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้าหน่วยงาน) รอบการประเมิน  ครั้งที่ 1  ครั้งที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง ..... ระดับ ..... ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ..... ตำแหน่ง ..... ระดับ ..... ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					เป้าหมาย	ผลการปฏิบัติงาน	คะแนนผลการปฏิบัติงาน (ก)	น้ำหนักตัวชี้วัด (ข)	รวมคะแนน (ก*ข)
	1	2	3	4	5					
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
รวม									100	
ร้อยละของค่าคะแนนที่ได้ = คะแนนรวมถ่วงน้ำหนักทั้งหมด *100 / คะแนนเต็มทั้งหมด										
เทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ (Performance) สัดส่วน 70 % = ร้อยละของค่าคะแนนที่ได้ *70 / 100										

แบบ 2 (Com1)

แบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะรายบุคคล

ชื่อ - สกุล.....ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....รอบที่.....

ผู้ประเมิน .....ตำแหน่ง.....  ผู้บังคับบัญชา  เจ้าตัวผู้ถูกประเมิน  เพื่อนร่วมงาน

ชื่อสมรรถนะ	คำอธิบายสมรรถนะ	พฤติกรรมบ่งชี้และดัชนีชี้วัดพฤติกรรม	ระดับความคาดหวัง	ระดับคะแนนที่ได้
Core Competency				
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์				
2.การบริการที่ดี				
3.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ				
4.จริยธรรม				
5.ความร่วมมือร่วมใจ				

หมายเหตุ : บุคลากรสาธารณสุขภาพสินธุ์ทุกคนจัดทำแบบประเมิน Com 1 เป็นรายบุคคลเพื่อใช้ประกอบในแฟ้มสะสมผลงาน (Port Folio) และใช้ในการประเมินสมรรถนะ

แบบฟอร์มรวมผลการประเมินสมรรถนะ

แบบ 3 ( Com2 )

ชื่อ - สกุล (ผู้รับการประเมิน).....ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....รอบที่.....

ชื่อสมรรถนะ	ค่าระดับ ความ คาดหวัง	ผู้บังคับบัญชา		เจ้าตัวผู้ถูกประเมิน		เพื่อนร่วมงาน (5-7 คน) หรือตามความเหมาะสมของหน่วยงาน					คะแนนประเมิน เฉลี่ย (A)+ (B)+ (D)	Comp. Gap	
		คะแนน การ ประเมิน (1)	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก (1*0.5) (A)	คะแนน การ ประเมิน (2)	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก (2*0.1) (B)	คะแนน การ ประเมิน (3)	คะแนน การ ประเมิน (4)	คะแนน การ ประเมิน (n.....)	คะแนน เฉลี่ย (3+ 4+n.)/ n (C)	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก (C*0.4) (D)			
<b>Core Competency</b>													
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์													
2.การบริการที่ดี													
3.การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ													
4.จริยธรรม													
5.ความร่วมมือแรงร่วมใจ													
รวม													
$\text{ร้อยละของค่าคะแนนที่ได้} = \frac{\text{คะแนนประเมินเฉลี่ยรวม} * 100}{\text{ค่าระดับความคาดหวัง}}$													
$\text{เทียบค่าคะแนนองค์ประกอบสมรรถนะที่ได้ ( 30 \% )} = \frac{\text{ร้อยละของค่าคะแนนที่ได้} * 30}{100}$													
หมายเหตุ : Competency Gap = คะแนนประเมินเฉลี่ย - คะแนนความคาดหวัง สมรรถนะที่มีค่า Competency Gap มีค่าติดลบควรได้รับการพัฒนา													

แบบ 4 ( KPI )

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการรายบุคคล

รอบการประเมิน

ครั้งที่ 1

ครั้งที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ตำแหน่ง ..... ระดับ .....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					เป้าหมาย	ผลการปฏิบัติงาน	คะแนนผลการปฏิบัติงาน (ก)	น้ำหนักตัวชี้วัด (ข)	รวมคะแนน (ก*ข)
	1	2	3	4	5					
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
รวม									100	
ร้อยละของค่าคะแนนที่ได้ = คะแนนรวมถ่วงน้ำหนักทั้งหมด *100 / คะแนนเต็มทั้งหมด										
เทียบคะแนนผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ (Performance) สัดส่วน 70 % = ร้อยละของค่าคะแนนที่ได้ *70 / 100										