



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมการแพทย์ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๖๑๘๗ โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๘๒๖๑

ที่ สธ ๐๓๑๙ / ๕๖๓ วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง แนวทางปฏิบัติสำหรับการโอนเงินเดือนข้าราชการกรมการแพทย์
เรียน

ตามที่กรมการแพทย์ได้มีการจัดประชุมเรื่องการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรมการแพทย์ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๔ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมแสงสิงแก้ว ชั้น ๑ กรมการแพทย์ และได้เสนอผลของการประชุมดังกล่าวเข้าที่ประชุมกรมการแพทย์ ในวันศุกร์ที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๔ ในวาระที่ ๓.๒ ซึ่งที่ประชุมกรมการแพทย์ได้เห็นชอบไปแล้วนั้น

กรมการแพทย์ ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางปฏิบัติสำหรับการโอนเงินเดือนของข้าราชการกรมการแพทย์ เพื่อให้หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมการแพทย์ถือปฏิบัติโดยทั่วกันดังนี้

๑. ให้หน่วยงานแบ่งระดับการประเมินออกเป็น ๕ ระดับคือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๒. หน่วยงานสามารถใช้วิธีการประเมินผลงานและจัดช่วงคะแนนโดยแยกเป็นช่วงคะแนนของแต่ละกลุ่มภารกิจได้และให้บริหารวงเงินเพื่อการโอนเงินเดือนแยกตามกลุ่มภารกิจได้

๓. หากหน่วยงานใดจะมีการคำนวณคะแนนแบบ T-Score ให้ใส่ค่าคะแนนดิบของผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำกับค่า T-Score ด้วย

๔. กรณีที่ผลการประเมินไม่ถึงร้อยละ ๖๐ ซึ่งมีผลให้ไม่ได้รับการโอนเงินเดือนให้ระบุเหตุผลมาในแบบคำขอลือเงินเดือนและให้ระบุในรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองด้วย

๕. ให้ผู้อำนวยการทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และถ่ายทอดตัวชี้วัดตามสายการบังคับบัญชาจนถึงระดับรายบุคคลตามรูปแบบที่กรมกำหนด และประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามการตกลงที่กำหนด

๖. ให้ผู้อำนวยการลงนามในแบบสรุปในลำดับสุดท้ายของผู้บังคับบัญชาและในส่วนที่สามต้องมีแผนพัฒนารายบุคคลสำหรับผู้ที่มีผลการประเมินสมรรถนะไม่ถึงเกณฑ์ที่คาดหวัง

๗. ในแบบคำขอลือเงินเดือน (ลข.๑) ให้ใส่ชื่อข้าราชการทุกระดับทั้งหมดของหน่วยงาน ทั้งกรณีที่ได้โอนเงินเดือนและไม่โอนเงินเดือนโดยที่ผลรวมคะแนนในแบบประเมินรายบุคคลต้องตรงกันกับในแบบคำขอลือเงินเดือน (ลข.๑)

๘. ให้ประเมินสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และต้องประเมินและพัฒนาอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานดำเนินการพัฒนาผู้ที่มีสมรรถนะไม่ถึงเกณฑ์ที่คาดหวังตามวิธีการที่เห็นว่าเหมาะสมและแจ้งผลการประเมินสมรรถนะและผลการพัฒนาให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลทราบเพื่อเก็บเป็นหลักฐาน

๙. การคิดคำนวณคะแนนการประเมินสมรรถนะใช้วิธีการคำนวณดังนี้

วิธีการคิด

$$\text{คะแนนสมรรถนะ} = \frac{\text{คะแนนรวมสมรรถนะ}}{\text{(จำนวนสมรรถนะทั้งหมดที่ประเมิน X ๓)}} \quad \boxed{\text{X ๑๐๐}}$$

ตัวอย่างการคิดคะแนนรวม

หลักเกณฑ์	จำนวน	ตัวคูณ	ผลรวม
๑. จำนวนของสมรรถนะที่สูงกว่าหรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓	๓	๓	๙
๒. จำนวนของสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒	๑	๒	๒
๓. จำนวนของสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑	๑	๑	๑
๔. จำนวนของสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐	๐	๐	๐
			๑๒

$$\begin{aligned} \text{คะแนนสมรรถนะ} &= \frac{\text{คะแนนรวมสมรรถนะ}}{\text{(จำนวนสมรรถนะทั้งหมดที่ประเมิน X ๓)}} \quad \boxed{\text{X ๑๐๐}} \\ &= \frac{๑๒ \quad \boxed{\text{X ๑๐๐}}}{(๕ \times ๓)} \\ &= ๘๐ \rightarrow \boxed{๘๐ \times ๒๐\% = ๑๖} \end{aligned}$$

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(นายประพนธ์ ตั้งศรีเกียรติกุล)
รองอธิบดี รักษาการแทน
อธิบดีกรมการแพทย์