



๓ มีนาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค
อ้างถึง ประกาศจังหวัดบุรีรัมย์ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์

ตามที่จังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีประกาศจังหวัดบุรีรัมย์ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์ โดยให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน กรณีผู้รับการประเมินมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ จังหวัดบุรีรัมย์ จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานให้ถือปฏิบัติตามประกาศจังหวัดบุรีรัมย์ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์

๒. แนวทางในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีวิธีการ และขั้นตอน ดังนี้

(๑) การแจ้งผลการประเมิน หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยการแจ้งผลรายบุคคล เพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินการปฏิบัติราชการของตนในช่วงระยะเวลาการประเมินนั้น และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินมีโอกาสให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน ก่อนเข้าสู่รอบการประเมินต่อไป โดยในการแจ้งผลกรณีนี้ผู้รับการประเมินต้องลงนามรับทราบด้วย

(๒) สารระสำคัญที่ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินควรแจ้งแก่ผู้รับการประเมินในการแจ้งผลรายบุคคล ได้แก่

(๒.๑) คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินว่าได้เท่าไร และอยู่ในระดับใด

(๒.๒) คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานว่าได้เท่าใด

(๒.๓) คะแนนประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ได้เท่าใด

(๒.๔) จุดเด่น จุดด้อย และประเด็นที่ผู้รับการประเมินควรได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

/กรณีผลการประเมิน...

- กรณีผลการประเมินระดับ “ดี” ขึ้นไป ควรยกย่องชมเชยผู้รับการประเมิน เชิดชูจุดเด่น ชี้ให้เห็นจุดด้อย และประเด็นในการพัฒนา ทั้งการทำงานและการแสดงพฤติกรรมของผู้รับการประเมินที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นต่อไป รวมทั้งหารือกับผู้รับการประเมินเพื่อรับฟังความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม

- กรณีผลการประเมินระดับ “พอใช้” หรือ “ต้องปรับปรุง” ควรชี้จุดเด่น และชี้แจงข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข ทั้งในส่วนของการทำงานและการแสดงพฤติกรรม ให้กำลังใจ แก่ผู้รับการประเมินเพื่อให้มีกำลังใจในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งหารือกับผู้รับการประเมินเพื่อรับฟังความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม

(๓) กรณีผู้รับการประเมินมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน กำกับติดตามให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้รับการประเมินได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นทั้งในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรมการปฏิบัติราชการ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายอนุสรณ์ แก้วกังวาล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร./โทรสาร ๐ ๔๔๖๖ ๖๕๖๒

สำเนา



ประกาศจังหวัดบุรีรัมย์

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 76 วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012 /ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดบุรีรัมย์จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดบุรีรัมย์ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดบุรีรัมย์ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่

- (1) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
- (2) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
- (3) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
- (4) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด การประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น หรือการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญมิใช่บุคคลในคณะผู้แทนซึ่งประจำอยู่ในต่างประเทศ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ 3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ 2 รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม
รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ตามลำดับ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

ในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50

ข้อ 5 ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง สำหรับช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับให้เป็นดุลพินิจของส่วนราชการที่จะกำหนดแต่ละเกณฑ์ค่าสุดของระดับพอใช้ต้อง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบตามที่ ก.พ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่ต้นสังกัดของส่วนราชการจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการของตน ก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ 7 ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของผู้รับประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการอย่างน้อย 2 รอบการประเมิน และให้งานการเจ้าหน้าที่เก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

ข้อ 8 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้จังหวัดและผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ 9 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญดำเนินการ ดังนี้

(1) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดดัชนีตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน

(3) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมินตามที่ประกาศไว้

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล

(5) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

(6) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่กำหนดระดับผลการประเมินเกินกว่า 5 ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับดีขึ้นไปไว้ด้วย

(7) ให้ผู้ประเมินตามข้อ 2 (1) - (3) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดบุรีรัมย์ ก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งการต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553



(นายพิระศักดิ์ เกินเมืองเก่า)

ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์



M7.3



จัดการกลุ่ม

โรงพยาบาลพุทธโสธร
กลุ่มส่วนตัว

หน้าแรก

ภาพรวม

เครื่องมือของผู้ดูแล

ตัวช่วยผู้ดูแล
0 การดำเนินการ 0 เกณฑ์

คำขอเป็นสมาชิก
0 คำขอใหม่วันนี้

คำขอเครื่องหมาย
0 คำขอใหม่วันนี้

คำถามเพื่อการเป็นสมาชิก

โพสต์ที่รอดำเนินการ
0 โพสต์ใหม่วันนี้

โพสต์ที่กำหนดเวลาไว้

บันทึกกิจกรรม

กฎของกลุ่ม

เนื้อหาที่สมาชิกรายงานปัญหา
0 สดขีใหม่วันนี้

การแจ้งเตือนการควบคุม



โรงพยาบาลพุทธโสธร

กิจกรรมใหม่

สนอง เชียด
ผู้ดูแล · เมื่อวานนี้ เวลา 10:50 น.
การประเมินผลการปฏิบัติงาน - ข้าราชการ รอบที่ 1-2565 + หลักเกณฑ์การ
เลื่อนเงินเดือน คะแนนที่ได้ - ร้อยละที่เลื่อน

ประกาศ
ข้าราชการ ขอให้ หน.งาน/กลุ่มงาน
จัดทำแบบประเมินและประเมินผลการปฏิบัติงาน
รอบที่ 1-2565 ส่งเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน
คะแนน ผลสัมฤทธิ์งาน + สมรรถนะ คิดมาแล้วควร
อยู่ในช่วง 90- 95 %
ผู้รับประเมิน / ผู้ประเมิน /หน.กลุ่มงาน เซ็นในเอกสาร
แบบประเมินเหมือน ปี 2564

Official documents and tables related to the announcement, including a signature form and a table with columns for 'ชื่อ/ตำแหน่ง', 'วันที่ประเมิน', and 'ผลการประเมิน'.

4 เห็นแล้ว 102 คน

ได้เข้าร่วม + เชิญ

ซ่อนอยู่
เฉพาะสมาชิกเท่านั้นที่สามารถค้นหากลุ่มนี้พบ

ทั่วไป

ห้อง

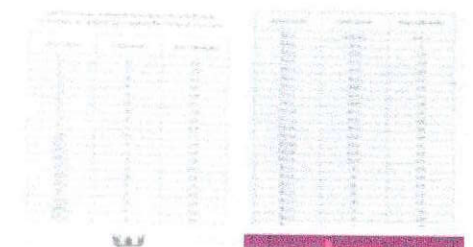


พบปะสังสรรค์กันเป็นกลุ่มในวิดีโอ
แชท

สร้างห้องเพื่อเชื่อมต่อกับสมาชิกคนอื่นๆ ทันที
ผ่านวิดีโอแชท

สร้างห้อง

สื่อล่าสุด



จัดการกลุ่ม

โรงพยาบาลพุทธโสธร
กลุ่มส่วนตัว

หน้าแรก

ภาพรวม

เครื่องมือของผู้ดูแล

ตัวช่วยผู้ดูแล
0 การดำเนินการ 0 เคส

คำขอเป็นสมาชิก
0 คำขอใหม่วันนี้

คำขอเครื่องหมาย
0 คำขอใหม่วันนี้

คำถามเพื่อการเป็นสมาชิก

โพสต์ที่รอดำเนินการ
0 โพสต์ใหม่วันนี้

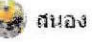
โพสต์ที่กำหนดเวลาไว้

บันทึกกิจกรรม

กฎของกลุ่ม

เนื้อหาที่สมาชิกรายงานปัญหา
0 สดอริใหม่วันนี้

การแจ้งเตือนการควบคุม



โรงพยาบาลพุทธโสธร

ถูกใจ

แสดงความคิดเห็น

เขียนความคิดเห็น...

สนอง เขียด
ผู้ดูแล · 18 สิงหาคม 2021

การประเมินผลการปฏิบัติงาน พกส. รอบ 1(1เมย64)และรอบ 2(1ตค64) เพื่อ
เพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้าง แบบประเมินเหมือนปี 2563 คะแนนผลของ
งาน : พฤศจิกายน : นโยบาย รพ. = 60 : 20 : 20

ประกาศ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน พกส.

เพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มค่าจ้าง

โดยหัวหน้ากลุ่มงาน/งานจัดทำและ

ประเมินผลงาน(2 รอบ 1เมย/1ตค)

ส่งงาน HR ภายในวันที่ 27 สค 64

6

เห็นแล้ว 150 คน

ถูกใจ

แสดงความคิดเห็น

เขียนความคิดเห็น...

ได้เข้าร่วม

+ เขียด

ซ่อนอยู่
เฉพาะสมาชิกเท่านั้นที่สามารถค้นหากลุ่มนี้พบ

ทั่วไป

ห้อง



พบปะสังสรรค์กันเป็นกลุ่มในวิดีโอ
แชท

สร้างห้องเพื่อเชื่อมต่อกับสมาชิกคนอื่นๆ ทันที
ผ่านวิดีโอแชท

สร้างห้อง

สื่อล่าสุด



ประกาศ

จัดการกลุ่ม

โรงพยาบาลพุทธโสธร

หน้าแรก

ภาพรวม

เครื่องมือของผู้ดูแล

ตัวช่วยผู้ดูแล

คำขอเป็นสมาชิก

คำขอเครื่องหมาย

คำถามเพื่อการเป็นสมาชิก

โพสต์ที่รอดำเนินการ

โพสต์ที่กำหนดเวลาไว้

บันทึกกิจกรรม

กฎของกลุ่ม

เนื้อหาที่สมาชิกรายงานปัญหา

การแจ้งเตือนการควบคุม

โรงพยาบาลพุทธโสธร

เขียนความคิดเห็น...

สนอง เขียด 17 กันยายน 2021

ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
รอบที่ 2-2564 (1เมย-30กย64)
 ขอให้ หน.กลุ่มงาน/งานทุกท่านจัดทำและ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
เพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ 1ตค64
คะแนนปฏิบัติงาน+คะแนนสมรรถนะ
ควรอยู่ระหว่าง 90.00-95.00 คะแนน
ส่งงานการเข้าหน้าที่ ภายใน24กย64

อุปชน พุสาโลนา เห็นแล้ว 128 คน

ถูกใจ แสดงความคิดเห็น

เขียนความคิดเห็น...

Juggrit Ch 10 กันยายน 2021

#ขออนุญาตแจ้งจาก #งานพัสดุ กลุ่มงานบริหาร ขอเลื่อนเบิก-จ่ายใส่ดู รอบ

ได้เข้าร่วม +เชิญ

ห้อง



พบปะสังสรรค์กันเป็นกลุ่มในวิดีโอแชท

สร้างห้องเพื่อเชื่อมต่อกับสมาชิกคนอื่นๆ ทันทีผ่านวิดีโอแชท

สร้างห้อง

สื่อล่าสุด





ที่ บร ๐๐๓๒.๐๐๓/ว ๕๗๗

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์
ถนนจรัส บร ๓๑๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ทุกแห่ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ชุด
๒. ประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย บัดนี้ถึงกำหนดเวลาที่จะพิจารณาเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ แล้ว โดยขอให้ส่วนราชการใช้ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ การเลื่อนเงินเดือนให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เอกสารแนบท้าย ๖ สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ จึงขอให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการ ดังนี้

๑. นับอัตราเงินเดือนข้าราชการ และจำนวนที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามที่ปฏิบัติงานจริงเพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ (ไม่รวมหัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนทุกกรณี)

๒. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณและช่วงคะแนนแต่ละระดับของผลการประเมินและร้อยละที่คำนวณได้จากการบริหารวงเงิน

๓. การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

๔. ให้หน่วยงานแจ้งผลการพิจารณา และความเห็นในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงในหน่วยงาน โดยใช้ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๕ ขอให้หน่วยงานจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

๖. จัดทำแบบประเมินประกอบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕) โดยใช้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๗. ให้ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ แบบประเมินประกอบการเลื่อนเงินเดือน คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพร้อมทั้งสรุปรายงานการประชุม (ส่วนกำหนดการส่งจะแจ้งภายหลัง)

/จึงเรียนมาเพื่อ...

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป ขอให้กำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการ โดยรอบคอบรวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ หากมี ข้อขัดข้องหรือสงสัยประการใด ให้ติดต่อโดยตรงกับ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดบุรีรัมย์

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชษฐ พิศุฑฒิต)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

รศ.น. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทไธสง

เพื่อโปรดทราบ เพื่อโปรดสั่ง

เห็นควร.....-HP.....

<input type="checkbox"/> อนุมัติ	<input type="checkbox"/> ไม่อนุมัติ
<input type="checkbox"/> เห็นควร.....	
.....	

(นายรัชชัย มากมน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทไธสง

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๔๕๖๑ ๑๕๖๒ ต่อ ๑๐๗,๑๓๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๓๑

ผู้รับผิดชอบ นางสุธิสา อินทนูพัฒน์



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญกำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีคะแนน ร้อยละ ๓๐ โดยคะแนนรวมกันทั้งสิ้นจะต้องเท่ากับ ๑๐๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินกำหนดให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาจากวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทน หรือเพิ่มเติมได้ จำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสมอย่างน้อยระหว่าง ๕-๑๐ ตัว จำนวนสูงสุดไม่เกิน ๑๐ ตัว โดยตัวชี้วัดแต่ละตัวควรมีน้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ การกำหนดน้ำหนักคะแนนให้หน่วยงานพิจารณาได้ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาตามความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์หรือตามปัญหาของหน่วยงาน

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีม โดยระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และพฤติกรรมบ่งชี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

๓. ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง สำหรับช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินให้อยู่ในดุลพินิจของแต่ละหน่วยงานที่จะกำหนด แต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้จะไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และจะต้องบริหารวงเงินให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรร

๔. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่

- (๑) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
- (๒) รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
- (๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน
- (๔) สาธารณสุขอำเภอ
- (๕) หัวหน้ากลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์
- (๖) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
- (๗) ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (๑) แล้วแต่กรณี

ในกรณีการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๖. การประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงาน ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน ให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนด

๗. ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ และให้จัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมินเพื่อจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

๘. สำหรับแบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกส่วนราชการใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ ในกรณีที่หน่วยงานเห็นสมควรจัดทำแบบประเมินทั้ง ๓ ส่วนเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของตนก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ “แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าที่ระบุตามแบบแนบท้ายประกาศนี้

๙. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อีกทั้งในหลักการของการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้ประเมิน ควรเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของผู้รับการประเมิน เนื่องจากเป็นผู้มอบหมายงานและกำกับตรวจสอบการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้นประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทนตนก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบแล้ว ก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพิเชษฐ พิศุณฑก)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์
เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ วรรคสี่ ซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนต้องประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ จึงประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายพิเศษ พิศุขมทศ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์

เกณฑ์การกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น ๑	๙๗.๕๐-๑๐๐	๕.๐๕ - ๖
ดีเด่น ๒	๙๗.๐๐	๕
ดีเด่น ๓	๙๖.๕๐	๔.๗๕
ดีเด่น ๔	๙๖.๐๐	๔.๖๐
ดีเด่น ๕	๙๕.๕๐	๔.๔๕
ดีเด่น ๖	๙๕.๐๐	๔.๓๐
ดีเด่น ๗	๙๔.๕๐	๔.๑๕
ดีเด่น ๘	๙๔.๐๐	๔.๐๐
ดีเด่น ๙	๙๓.๕๐	๓.๘๕
ดีเด่น ๑๐	๙๓.๐๐	๓.๗๐
ดีเด่น ๑๑	๙๒.๕๐	๓.๕๕
ดีเด่น ๑๒	๙๒.๐๐	๓.๔๐
ดีเด่น ๑๓	๙๑.๕๐	๓.๒๕
ดีเด่น ๑๔	๙๑.๐๐	๓.๑๐
ดีเด่น ๑๕	๙๐.๕๐	๒.๙๕
ดีเด่น ๑๖	๙๐.๐๐	๒.๘๐
ดีมาก ๑	๘๙	๒.๗๗
ดีมาก ๒	๘๘	๒.๗๔
ดีมาก ๓	๘๗	๒.๗๑
ดีมาก ๔	๘๖	๒.๖๘
ดีมาก ๕	๘๕	๒.๖๕
ดีมาก ๖	๘๔	๒.๖๒
ดีมาก ๗	๘๓	๒.๕๙
ดีมาก ๘	๘๒	๒.๕๖
ดีมาก ๙	๘๑	๒.๕๓
ดีมาก ๑๐	๘๐	๒.๕๐

(Handwritten signature)

เกณฑ์การกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดี ๑	๗๙	๒.๔๕
ดี ๒	๗๘	๒.๔๐
ดี ๓	๗๗	๒.๓๕
ดี ๔	๗๖	๒.๓๐
ดี ๕	๗๕	๒.๒๕
ดี ๖	๗๔	๒.๒๐
ดี ๗	๗๓	๒.๑๕
ดี ๘	๗๒	๒.๑๐
ดี ๙	๗๑	๒.๐๕
ดี ๑๐	๗๐	๒.๐๐
พอใช้ ๑	๖๙	๑.๙๙
พอใช้ ๒	๖๘	๑.๘๐
พอใช้ ๓	๖๗	๑.๗๙
พอใช้ ๔	๖๖	๑.๖๐
พอใช้ ๕	๖๕	๑.๕๐
พอใช้ ๖	๖๔	๑.๔๐
พอใช้ ๗	๖๓	๑.๓๐
พอใช้ ๘	๖๒	๑.๒๐
พอใช้ ๙	๖๑	๑.๑๐
พอใช้ ๑๐	๖๐	๑.๐๐
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙.๙๙	ไม่เลื่อนเงินเดือน

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๑๐/ว ๕๕๕



สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างและการให้ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/ผู้อำนวยการวิทยาลัย
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ทุกแห่ง

อ้างถึง ๑. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗

๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การกำหนดเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงิน
ค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

๒. แนวทางการให้ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๓. เอกสารประกอบการจัดทำคำสั่งเพิ่มค่าจ้างและให้ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง

ตามประกาศที่อ้างถึง ๑ ให้ดำเนินการเพิ่มค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จความดีความชอบตอบแทน
แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาอย่างมี
ประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ โดยให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี นั้น

เพื่อให้การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง
และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำคู่มือในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้
หน่วยงานใช้ประกอบการดำเนินการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ทั้งนี้ สิ่งที่ส่งมาด้วย
สามารถดาวน์โหลดได้ในเว็บไซต์ของกลุ่มบริหารงานบุคคลได้ที่ <http://hr.moph.go.th/person/indexhome.htm>

อนึ่ง สำหรับการให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้างตาม
ประกาศที่อ้างถึง ๒ ให้ดำเนินการตามแนวทางของสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการ และขอให้กำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการโดยรอบคอบ รวมทั้ง
ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากมีข้อขัดข้องหรือสงสัย
ประการใดโปรดติดต่อโดยตรงกับกลุ่มงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มบริหารงานบุคคล

ขอแสดงความนับถือ

(นายวชิระ เพ็งจันทร์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักบริหารกลาง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๐

คู่มือ
การเพิ่มค่าจ้างประจำปี
พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

กลุ่มงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักบริหารกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ความหมาย

การเพิ่มค่าจ้าง หมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ซึ่งหน่วยบริการจ่ายให้แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ

ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖
๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗
๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗
๔. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๒๒๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
๕. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๑๔๙๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ กำหนดว่าในระหว่างสัญญาจ้าง ให้หน่วยบริการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ประกอบการเพิ่มค่าจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพส. กำหนด และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไว้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ สรุปได้ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชา ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๒๒๖๗/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งตนเป็นผู้อำนวยการหรือหัวหน้าของหน่วยงานนั้น
๒. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ
ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และ พฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐
 - (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักของข้าราชการ หรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนดเช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

๔. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้จัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙	คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ส่วนราชการหรือหน่วยบริการอาจพิจารณาใช้ตาม เอกสารหมายเลข ๑ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่ส่วนราชการหรือหน่วยบริการเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายความสำเร็จของงานผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

๖.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป จากนั้นให้ผู้ประเมินและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละคน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะที่คาดหวังให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๒ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (๖.๑) รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนด

๖.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(ก) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด

(ข) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(ค) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมิน ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างและการต่อสัญญาจ้าง

(ง) แจ้างผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการหรือหน่วยบริการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้างผลการประเมินดังกล่าวแล้ว อีกทั้ง ผู้ประเมินจะต้องให้คำแนะนำแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เพื่อแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๖.๔ การประเมินพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานตามข้อ ๒๗ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ให้หัวหน้าหน่วยบริการที่ผู้รับการประเมินไปปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้ข้อมูลและประเมินเบื้องต้นแล้วส่งแบบประเมินให้หน่วยงานต้นสังกัดประกอบการพิจารณาต่อไป

๗. ให้หัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละหน่วยบริการ (เอกสารหมายเลข ๒-๓) ประกอบด้วย

- (๑) หัวหน้าหน่วยบริการ เป็นประธานกรรมการ
- (๒) หัวหน้ากลุ่มงาน/งานที่มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นกรรมการ ปฏิบัติงานหรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยบริการมอบหมาย จำนวนกรรมการ ๒ - ๔ คน
- (๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป มีหน้าที่ในการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๘. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๓ (๗) กำหนดวงเงินในการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไม่เกินร้อยละ ๔ ของผลรวมจากฐานค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขในหน่วยบริการนั้น ๆ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้คำนึงถึงเงินรายได้ของหน่วยบริการตามแผนงาน

หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ กพส. กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การเพิ่มค่าจ้าง ให้ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี โดยให้เพิ่มค่าจ้างไม่เกินวงเงินที่กำหนด

๒. “รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
 - (๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน
 - (๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - (๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยบริการ
 - (๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาไม่เกินสี่สัปดาห์วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้
 - (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา
 - (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
 - (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ
 - (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่
 - (จ) ลาพักผ่อน
 - (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ ยกเว้น ข้อ (๖) (ง)
๓. ให้เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานสองรอบการประเมินของปีงบประมาณที่จะเพิ่มค่าจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้าง
๔. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท
 ๕. การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างภายในวงเงินที่กำหนดไว้
 ๖. การเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละคนในแต่ละครั้ง ต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของบัญชีค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด
 ๗. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูง ให้ได้รับการเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในวันที่ ๑ ตุลาคม และให้อยู่ภายในวงเงิน ที่กำหนดไว้
 ๘. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในกลุ่มใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้นั้น ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในกลุ่มนั้นตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

แนวทางการให้ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ความหมาย

การกำหนดเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง หมายความว่า การปรับค่าจ้างให้แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖
๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การกำหนดเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗
๓. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๒๕๗๔/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๗ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง

หลักเกณฑ์การให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง

หลักเกณฑ์การให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง ที่ กพส. กำหนดไว้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การกำหนดเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ดำเนินการเพิ่มค่าจ้างประจำปีก่อนการสั่งให้ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗
๒. ให้ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง ร้อยละ ๖ จากฐานค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละบุคคล
๓. กรณีที่มีการคำนวณเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง หากคำนวณแล้วถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท
๔. การกำหนดเงินเพิ่มเพื่อเป็นเงินค่าจ้าง จำนวนเงินเพิ่มที่ได้รับเมื่อรวมกับค่าจ้างเดิม ต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของบัญชีอัตราค่าจ้างสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ของหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๘๑๕ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๖

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อให้พนักงานราชการผู้ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ได้รับบำเหน็จความชอบโดยการเลื่อนค่าตอบแทน ภายใต้แนวทางตามประกาศ คณะกรรมการ บริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงเห็นควรวางหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐานและเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติราชการหรือมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้เกิดความสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ รักชาตินิยม และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไว้ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป
๒. ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณานี้
“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป
“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนราชการตามอัตราที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่ประกาศเพิ่มเติม
๓. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้
๔. การเลื่อนค่าตอบแทน ให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดเกณฑ์ไว้เป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง
๕. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับตามลักษณะของกลุ่มงานตามประกาศกำหนด
๖. ให้ส่วนราชการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๓
๗. พนักงานราชการในกลุ่มงานใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ให้พนักงานราชการผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในกลุ่มงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๘ ได้

/ส. พนักงาน.....

๘. พนักงานราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) รอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๓ แล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี สามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการของทุกกลุ่มงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๒) รอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานราชการผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนค่าตอบแทนและได้ถูกงดเลื่อนค่าตอบแทนเพราะถูกส่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๔ เดือน

(๔) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) รอบปีที่แล้วมาได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ยกเว้น ได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันถัดไปของเดือนดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ

(๖) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ส่วนราชการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน ซึ่งอนุโลมตามที่อยู่ปฏิบัติกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันก็ได้

(๗) รอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๔๐ วันทำการ (ลาป่วยและลากิจส่วนตัว) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ข) ลาพักผ่อน

(ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(ง) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์

๙. การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

/ในการพิจารณา.....

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับ ที่ได้รับรายงาน เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนด้วย

๑๐. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณ แล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๑๑. ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเห็นสมควรให้ พนักงานราชการผู้ใดได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่หากปรากฏว่าไม่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงาน- ราชการผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน รอกการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ก่อน และกั้นเงินสำหรับเลื่อนค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณา แล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษ ภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนที่รอกการเลื่อนไว้ได้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าตอบแทน หรือลด อัตราค่าตอบแทน ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนที่รอกการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอกการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปีให้งด เลื่อนค่าตอบแทนที่รอกการเลื่อนไว้ในปีที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วให้งดเลื่อนค่าตอบแทน ในปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนปีสุดท้าย ส่วนปีอื่นให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอกการเลื่อน ค่าตอบแทนไว้

(๓) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก จากราชการหรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหมองให้งดเลื่อนค่าตอบแทนทุกปีที่ได้ รอกการเลื่อนค่าตอบแทน

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

๑๒. ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเห็นสมควร ให้พนักงานราชการผู้ใดได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิด ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดี นั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนรอกการเลื่อนไว้ก่อน และให้กั้นเงิน สำหรับเลื่อนค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนที่รอกการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอกการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปีให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอกการเลื่อน ค่าตอบแทนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาลงโทษเบากว่าจำคุก ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนที่รอกการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอกการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกิน ๑ ปี ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ ออกจากราชการไปแล้วให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนครั้งสุดท้าย ส่วนในปีอื่นให้สั่ง เลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอกการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

/(๓) ถ้าศาล....

(๓) ถ้าศาลพิพากษาลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเว้นค่าตอบแทน
ทุกครั้งที่ได้รับหรือการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้อง
คดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาเป็นคดีๆ ไป

๑๓. ในกรณีผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการไว้
เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๑ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๒ ให้ผู้มีอำนาจ
ดังกล่าวรอการเลื่อนค่าตอบแทนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาล
มีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ ๑๑ (๑) (๒)
และ (๓) หรือตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) และ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องงดเว้น
ค่าตอบแทนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๑ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๒ กรณีใดกรณีหนึ่ง
จึงจะพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณินั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

๑๔. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงาน
ราชการผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ หลังวันที่
๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนจะสั่งเลื่อนค่าตอบแทนให้ผู้นั้น
ย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนก็ได้

๑๕. พนักงานราชการผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าตอบแทนได้จากข้อ ๘ เนื่องจาก
ขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจ
สั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน
ค่าตอบแทนเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะรายได้

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าตอบแทน
ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขนี้
แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มี
อำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อน
ค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะราย



หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง
การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตรา
ค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
ให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าตอบแทนพิเศษ
ณ วันที่ 1 เมษายน 2564

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง
ที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

ณ วันที่ 1 เมษายน 2564

1. การพิจารณา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

1.1 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ
พ.ศ. 2544

1.2 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและ
ลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

1.3 หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 97 ลงวันที่ 20 กันยายน 2553 เรื่อง
การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม

1.4 หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 365 ลงวันที่
27 เมษายน 2558 เรื่อง ข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ

1.5 หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0420/ว 27 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2560 เรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่ง
ที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ

2. เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

การเลื่อนขั้นค่าจ้างและให้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
ณ วันที่ 1 เมษายน 2564 มี 3 ลักษณะ คือ 1 ชั้น 0.5 ชั้น และไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยพิจารณาตามผลการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปีที่ผ่านมา ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564
ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 90 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553 และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 365 ลงวันที่ 27 เมษายน 2558 ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
100	90 - 100	60 - 89	0 - 59

สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดตามหนังสือ ที่ กค 0420/ว 27 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2560 แล้ว กรณีได้รับการพิจารณาให้ได้ 0.5 ขั้น หรือ 1 ขั้น ก็ให้ได้รับ "ค่าตอบแทนพิเศษ" ในอัตราตามกรณี ดังนี้

- ร้อยละ 2 ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี 0.5 ขั้น)
- ร้อยละ 4 ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี 1 ขั้น)

3. โควตา 1 ขั้น

จำนวนโควตา 1 ขั้น ที่ใช้สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือการให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 เมษายน 2564 ให้มีได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานรวมกัน ในระดับดีเด่น

4. ขั้นตอนการดำเนินการของส่วนราชการ

4.1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของลูกจ้างประจำในสังกัด ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2564 และลูกจ้างประจำที่มาช่วยราชการแต่ตำแหน่งอยู่ทางส่วนราชการอื่น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 90 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ใช้แบบฟอร์มตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว 365 ลงวันที่ 27 เมษายน 2558 พร้อมทั้งนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และบันทึกคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในโปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง กรณีลูกจ้างประจำที่ตำแหน่งอยู่ทางส่วนราชการอื่น เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้ส่งแบบประเมินและผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างไปให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างต่อไป

4.2 การให้โควตาเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น ข้ามส่วนราชการ

4.2.1 ส่วนราชการที่จะพิจารณาให้โควตา 1 ขั้น แก่ลูกจ้างประจำที่ตำแหน่งอยู่ทางส่วนราชการอื่น จะต้องควบคุมจำนวนโควตา 1 ขั้น ที่ใช้ของส่วนราชการไม่ให้เกินจำนวนโควตาของส่วนราชการที่มีอยู่

4.2.2 ลูกจ้างประจำที่จะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 9 ของระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2544 และเป็นผู้ที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานรวมกันในระดับดีเด่น

4.2.3 จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้นแรก ให้ใช้วงเงินของส่วนราชการต้นสังกัด

4.2.4 จำนวนเงินอีก 0.5 ขั้น ที่ใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างเพิ่มจาก 0.5 ขั้นแรกเป็น 1 ขั้น ให้ใช้วงเงินของส่วนราชการที่พิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น แก่ลูกจ้างประจำผู้นั้น

4.2.5 ส่วนราชการที่ให้โควตา 1 ชั้น ต้องแจ้งให้ส่วนราชการต้นสังกัดของ ผู้ได้รับโควตา 1 ชั้น ส่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างผู้นั้น พร้อมกับแจ้งรายชื่อ ตำแหน่ง ส่วนราชการ กับจำนวน เงินที่ใช้เลื่อนชั้นค่าจ้างของผู้ได้รับโควตา 1 ชั้น ดังกล่าวไปให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทราบด้วย

4.2.6 ส่วนราชการต้นสังกัดของผู้ได้รับโควตา 1 ชั้น เมื่อได้รับแจ้งเรื่อง การให้โควตา 1 ชั้นแล้ว ให้ส่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้กับผู้ได้รับโควตา 1 ชั้น ดังกล่าว หากไม่สามารถออกคำสั่งได้ทัน พร้อมคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างชุดใหญ่ได้ จะต้องจัดทำเป็นคำสั่งแก้ไขและให้ระบุเพิ่มเติมต่อท้ายข้อความ “ตั้งบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้” ในคำสั่งแก้ไขว่า “โดยรับรองว่า การเลื่อนชั้นค่าจ้าง 1 ชั้น ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2564” เพื่อให้สามารถเบิกจ่ายค่าจ้างตามคำสั่งแก้ไขดังกล่าวได้ แล้วส่งสำเนาคำสั่งพร้อมแจ้งข้อมูลการได้รับโควตา 1 ชั้น ดังกล่าวไปให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทราบ

5. ให้ส่วนราชการจัดทำคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง และให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าตอบแทนพิเศษในสังกัดกรณีครึ่งขั้น และ หนึ่งขั้น ตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมา (1 ตุลาคม 2563 - 31 มีนาคม 2564) โดยระบุชื่องาน/ฝ่าย/กลุ่มงานของส่วนราชการเรียงลำดับตามบัญชีถือจ่ายค่าจ้างประจำ เพื่อสะดวกในการตรวจสอบของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง สำหรับผู้ที่ ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้าง 1 ชั้น ให้ระบุในช่องหมายเหตุว่าเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ของข้อ 9 แห่งระเบียบกระทรวงการคลังฯ และหากลูกจ้างประจำรายใดได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามหนังสือ ที่ กค 0420/ว 27 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2560 แล้ว ให้ระบุในช่องหมายเหตุด้วยเช่นกันว่าเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตาม หนังสือดังกล่าว ตามตัวอย่างเอกสารหมายเลข 2 และ 3

กรณีลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามหลักเกณฑ์ที่ กระทรวงการคลังกำหนดตามหนังสือ ที่ กค 0420/ว 27 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2560 แล้ว ก็ให้ได้รับค่าตอบแทน พิเศษในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น เป็นเวลา 6 เดือน

6. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างกรณีต่างๆ โดยให้ระบุเหตุผลไว้ตามตัวอย่าง เอกสารหมายเลข 4

7. จัดทำบัญชีสรุปจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนชั้นค่าจ้าง และได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้าง ขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ในวันที่ 1 เมษายน 2564 ตามตัวอย่างเอกสารหมายเลข 5

8. จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำที่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้าง และได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่า อัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง 1 ชั้น และได้รับค่าตอบแทนพิเศษร้อยละ 4 (1 ชั้น) ตามตัวอย่าง เอกสารหมายเลข 6

9. ให้ตรวจสอบลูกจ้างประจำในสังกัดว่ามีผู้อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตัวพนักงานที่ราชการของตนหรือไม่ หากมีก็ให้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ก่อน แล้วจัดทำรายละเอียดให้ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทราบ เพื่อจะได้ทำความตกลงกับกรมบัญชีกลางขอเงินสำหรับการ เลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำรายดังกล่าวไว้ก่อน ทั้งนี้ จำนวนเงินที่ขอกันไว้จะรวมอยู่ในวงเงิน ที่ใช้สำหรับการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการด้วย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพุทธโสธร โทร (๐๔๔) ๖๘๙๑๓๒

ที่ บร ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ

วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำและนำประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แจ้งแนวทางหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรณีที่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการที่ต่ำที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้เกิดความยุติธรรมโปร่งใสในการดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงขออนุญาตประกาศเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และปิดประกาศให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุญาตเผยแพร่

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นายสนอง ผาดโรสง)

นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการคณะกรรมการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล

Orn

(นายพรมมา หงษ์แปลง)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป




อนุญาต

ไม่อนุญาต

[Signature]

(นายธวัชชัย มากมน)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. 2561
 สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลพุทธโสธร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ อ.พุทธโสธร จ.บุรีรัมย์ วัน/เดือน/ปี : วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565 หัวข้อ : มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) หน่วยงาน โรงพยาบาลพุทธโสธร Link ภายนอก: www.pts.go.th หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายสนอง ผาดโรสง) นักทรัพยากรบุคคล วันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายพรมมา หงษ์แปลง) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายสนอง ผาดโรสง) นักทรัพยากรบุคคล วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565	