



ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง แนวทางการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ตามประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทาง
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ส่วนราชการ
ใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วย
การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ.
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๓๗ ลงวันที่
๒๕ มีนาคม ๒๕๕๓ เรื่อง แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อน
เงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓
เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน
พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ.
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
พลเรือนสามัญ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน และหนังสือสำนักเลขาธิการ
คณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง จังหวัดจึงประกาศ
แนวทางการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหาร
ส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการและถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. การคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ
พลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ณ วันที่ ๑ มีนาคม
และ ณ วันที่ ๑ กันยายน

๒. ให้นำร้อยละการเลื่อนเงินเดือนตามระดับผลการประเมินตามประกาศจังหวัดฉบับนี้
เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนโดยเคร่งครัด และให้เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒
โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ สามารถบริหารวงเงินโดยผ่านการพิจารณาถ่วงดุลของคณะกรรมการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น ๆ ตามวงเงินที่ได้รับ และบริหารจัดการร้อยละการเลื่อน
เงินเดือนในแต่ละระดับให้ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละการเลื่อน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

๓. วงเงินที่กันไว้ร้อยละ ๐.๐๒ ให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการ ผู้มีผลงานโดดเด่น และเกิดผลสัมฤทธิ์ ที่รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ ตามนโยบายรัฐบาล/วาระแห่งชาติ ผู้ขับเคลื่อนประเด็น ยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับจังหวัด การพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐการปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติต่าง ๆ และผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะอย่างเสียสละ และมีผลการปฏิบัติงานระดับดีมากขึ้นไป เป็นต้น

๔. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้นำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณา และให้ใช้ วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๙ ของเงินเดือนรวมข้าราชการ ณ วันที่ ๓ มีนาคม และ ณ วันที่ ๓ กันยายน โดยให้รวมเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

ทั้งนี้ ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายจรเกียรติ รักพานิชมณี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

1.2 สรุปผลการประเมิน

สรุปผลการประเมินครั้งที่ 1				สรุปผลการประเมินครั้งที่ 2			
องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน รวมที่ ได้รับ (1)	สัดส่วน คะแนน % (2)	รวม คะแนน (1) * (2)	องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน รวมที่ ได้รับ (1)	สัดส่วน คะแนน % (2)	รวม คะแนน (1) * (2)
ผลงาน				ผลงาน			
คุณลักษณะการปฏิบัติงาน				คุณลักษณะการปฏิบัติงาน			
รวม				รวม			
ระดับผลการประเมินครั้งที่ 1				ระดับผลการประเมินครั้งที่ 2			
☐ ดีเด่น		90 – 100%		☐ ดีเด่น		90 – 100%	
☐ เป็นที่ยอมรับได้		60 – 89%		☐ เป็นที่ยอมรับได้		60 – 89%	
☐ ต้องปรับปรุง		0 – 59%		☐ ต้องปรับปรุง		0 – 59%	

ตอนที่ 2 ความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง และอื่นๆ

2.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรม และการแก้ไขการปฏิบัติงาน (ระบุความถนัด จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

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

การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ความหมาย

การเพิ่มค่าจ้างหมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ซึ่งหน่วยบริการจ่ายให้แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ

ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖
๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗
๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗
๔. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
๕. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา
๖. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

๑. ให้ผู้บังคับบัญชา ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งตนเป็นผู้บัญชาการหรือหัวหน้าของหน่วยงานนั้น
๒. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ
ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนในปีเดียวกัน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐
 - (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงานความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลาหรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักของข้าราชการ หรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 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 หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน และวิธีที่ส่วนราชการหรือหน่วยบริการเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

๖.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป จากนั้นให้ผู้ประเมินและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละราย กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะที่คาดหวังให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๒ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม ๖.๑ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนด

๖.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(ก) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพส. กำหนด

(ข) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(ค) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน พิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง

(ง) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการหรือหน่วยบริการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว และผู้ประเมินจะต้องให้คำแนะนำแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เพื่อแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การดำเนินการของหน่วยงาน

การเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงาน

เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ทุกรายที่หน่วยงานจ้างงานไว้ในปัจจุบันจะสิ้นสุดการจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ให้หน่วยงานทบทวนภารกิจว่าปัจจุบันตำแหน่งงานที่จ้างไว้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็นของหน่วยงาน หรือเป็นไปตามแผนงาน โครงการ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน อีกทั้งภารกิจดังกล่าวยังอยู่ในกรอบเวลาที่ต้องดำเนินการต่อไป เพื่อประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญหรือไม่ ประการใด โดยดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจตำแหน่งต่าง ๆ คือ

๑. มีความจำเป็น เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เพราะเป็นภารกิจหลักของระบบบริการ ต้องมีผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องและเพียงพอกับปริมาณงาน ซึ่งไม่สามารถนำเทคโนโลยีอย่างอื่นมาใช้ทดแทนได้ เป็นต้น

๒. ไม่มีความจำเป็น เพราะภารกิจเสร็จสิ้นแล้ว

๓. ไม่มีความจำเป็นในหน่วยงานเดิมหรือกลุ่มงานภายใน ที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างหรือเกินกรอบอัตรากำลัง และประสงค์จะเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานภายในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (รพช. สสอ. รพ.สต. และ สอน.) หรือภายในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

๔. กรณีตามข้อ ๓. ให้หน่วยงานดำเนินการรวบรวมและตรวจสอบการขอเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามโครงสร้าง และไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยส่งรายละเอียดการขอเปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามเอกสารหมายเลข ๑ ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อดำเนินการตรวจสอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังก่อนส่งให้สำนักงานเขตสุขภาพ โดยลงรับหนังสือ ณ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ภายในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๗ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวถือว่าไม่ประสงค์เปลี่ยนสถานที่ปฏิบัติงาน

ข้อกำหนด ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๕

- หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (จ้างต่อเนื่อง)

๑. หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยหน่วยบริการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ โดยให้ประเมินจากผลงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้รับ ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ปริมาณผลงาน
- คุณภาพผลงาน
- ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- มุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

ฯลฯ

/หน่วยบริการ...

หน่วยบริการอาจกำหนดให้มืองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในตำแหน่งต่างๆ

ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับ	คะแนน	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานเกินมาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดี	๗๕ - ๘๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานได้มาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือตามคาดหวัง
พอใช้	๖๕ - ๗๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือข้อบกพร่องอยู่เสมอหรือต่ำกว่าที่คาดหวัง
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงานต้องปรับปรุง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ใช้ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงานผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๒.๑ ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้หน่วยบริการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ปฏิบัติจากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และลูกจ้างชั่วคราว ๑ แต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราว ๑ ผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

๒.๒ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๑ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่หน่วยบริการกำหนด

๒.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

๒.๓.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

๒.๓.๒ จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๒.๓.๓ เสนอบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณา เพื่อความเป็นมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าหน่วยบริการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป