



### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง อ. ศรีบุญเรือง จ. หนองบัวลำภู

ที่นกอ๑๓๒๒/๒๓๖๕

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

เรียน สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ได้จัดทำประกาศประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ นั้น

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จึงขออนุมัติและอนุญาตนำข้อมูลดังกล่าวขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์(เวบเพจ) ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรืองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติเผยแพร่ประกาศดังกล่าว

นายจิรายุ- นิ่มจ้อย

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ  
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง (ด้านบริหาร)

อนุมัติ

(นายสะเวย แก้วโสม)  
สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ชื่อหน่วยงาน: สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

วัน/เดือน/ปี :วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ: หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

- หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ .....

.....  
.....  
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



นางนงนอ

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง (ด้านบริหาร)  
วันที่.....๑๘...เดือน...มีนาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายตะไกร แก้วโสม)

สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

วันที่.....๑๘...เดือน...มีนาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



( นายพกร กุศลสา )

ตำแหน่ง พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

วันที่.....๑๘...เดือน...มีนาคม.....พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่ นก ๐๐๓๒.๐๐๘/ ๕๖ ๓



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
ถนนพระวอ-พระตา นก ๓๙๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการลูกจ้างประจำ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ทุกแห่ง/ สาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ จำนวน ๑ ฉบับ  
ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว  
สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ด้วยจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แจ้งให้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ดำเนินการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔  
ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ในการนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ประเภทอื่น ๆ  
ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ  
เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
เพื่อเป็นแนวทางถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพงษ์ มุ่งเรือง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

E-OFFICE

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๔๒๒๑ ๒๐๕๙ - ๕๐ ต่อ ๓๒๕

โทรสาร. ๐ ๔๒๒๓ ๒๙๓๒



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐๘๕๒๖๗๒๐๐๘๖-๕๐ ต่อ ๒๗๖)  
ที่ นก ๐๐๓๒.๐๐๗/๔๒๓  
วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

เรียน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู/ หัวหน้ากลุ่มงาน ทุกกลุ่มงาน

ด้วยจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แจ้งให้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ดำเนินการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการ ในสังกัด สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔  
ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ในกรณี เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ประเภทอื่น ๆ  
ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ  
เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นมาตรฐานเดียวกัน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของ ข้าราชการลูกจ้างประจำ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
เพื่อเป็นแนวทางถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดตามแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวต่อไป

(นายสุรพงษ์ มุ่งเรือง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ  
พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)  
ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้  
และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกาศจังหวัด  
หนองบัวลำภู ฉบับลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๕๒๐๔/ว ๕๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ  
ประเภทคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔  
ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สส ๐๒๐๑.๐๓๓๔/ ๒๒๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔  
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและคงสัญญาจ้างพนักงานกระทรวง  
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สส ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔  
ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการปรับค่าจ้าง  
ประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน  
ผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดมีข้อปฏิบัติ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕  
เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดคั้งเอกสารแนบท้ายคำสั่ง ดังนี้

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี  
ของพนักงานราชการ

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวง  
สาธารณสุข

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้าง  
ชั่วคราว (เงินบำรุง)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุรพงษ์ สฤงเกียรติ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

## คำอธิบาย

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
  ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
  ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ
  ๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
  ๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว (เงินไม่สูง)
- สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้ ตั้งแต่รอบการประเมิน

๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

โดย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

แบบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน

๔. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๕. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

● **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ**

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้ให้ไปตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน ข้อ ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยสรุปดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู	
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู	รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน ใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
โรงพยาบาลชุมชน	
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน	หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	
สาธารณสุขอำเภอ	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในสาธารณสุขอำเภอ และ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/หัวหน้าสถานีอนามัย
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/ หัวหน้าสถานีอนามัย	ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัย

/ ข้อ ๒ การประเมิน...



ข้อ ๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้  
 รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป  
 รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

ข้อ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่  
 ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วน  
 คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน  
 ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น  
 คะแนนร้อยละ ๗๐

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะ  
 หลักตามที่ ก.พ. กำหนด ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) บริการที่ดี
- (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๓ โดยกำหนดให้สัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐  
 โดยเมื่อรวมคะแนนในส่วนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะกับองค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)  
 แล้วหาคะแนนรวมทั้งสิ้นจะต้องเท่ากับ ๑๐๐

๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง  
 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ระหว่างการประเมิน  
 กำหนดให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นสัดส่วนเท่ากันคือ  
 ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น

ข้อ ๔. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น  
 ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ช่วงประเมินคะแนนแต่ละระดับและร้อยละของฐานการคำนวณ เพื่อเลื่อน  
 เงินเดือนให้เป็นไปตามที่ จังหวัดหนองบัวลำภู ประกาศหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๕๐ - ๑๐๐.๐	๒.๕๐ - ๒.๐๐
ดีมาก	๔๐ - ๔๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๗๕
ดี	๓๐ - ๓๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๕๙
พอใช้	๒๐ - ๒๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๒๐	ไม่ได้เลื่อน

ข้อ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน  
 และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ จังหวัดหนองบัวลำภู กำหนดท้ายประกาศนี้  
 หรือใช้แบบประเมินที่มีรายละเอียดน้อยกว่าแบบที่จังหวัดกำหนด ส่วนวิธีการประเมินให้อยู่ในดุลยพินิจของ  
 หน่วยงานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน

/ ข้อ ๒ การประเมิน...

ข้อ ๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด สำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ให้ดำเนินการดังนี้

๖.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและ  
ผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการเป็นผลการปฏิบัติราชการ  
กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

โดยให้หน่วยงานทุกแห่ง จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่าง หัวหน้า  
กลุ่มงาน/ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน/ ฝ่าย/ งานใน สำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลชุมชน  
หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กับผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ  
ตำบล หรือสาธารณสุขอำเภอ กับผู้ใต้บังคับบัญชาใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และให้มีการประชุมกำหนด  
ตัวชี้วัดร่วมกันที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วให้มีการลงนามรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร  
และกำหนดเวลาที่ชัดเจนให้ข้าราชการสามารถหักหัว้ง หรือคิดค่าตัวชี้วัดได้ หากไม่หักหัว้งตามเวลาที่กำหนด  
ถือว่ายอมรับตัวชี้วัดนั้น หากมีข้าราชการไม่ลงนามรับทราบตัวชี้วัดซึ่งเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ประเมิน  
เก็บหลักฐานที่แสดงว่าได้แจ้งตัวชี้วัดนั้นให้แก่ข้าราชการดังกล่าวทราบแล้วเพื่อไว้เป็นหลักฐานประกอบการ  
การประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

๖.๒ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อ  
การปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ  
และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและ  
พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๖.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน  
ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน  
กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย  
หนึ่งคนในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๖.๔ ให้ทุกหน่วยงาน จัดให้มีระบบการจัดเก็บการประเมินและหลักฐานแสดง  
ความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการ  
พิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ และให้ส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ให้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละรอบ  
การประเมิน

๖.๕ ให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ประกาศรายชื่อข้าราชการ  
ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อการยกย่องชมเชย  
และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ โดยความเห็นชอบของนายแพทย์  
สาธารณสุขจังหวัด ให้จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ แผนยต่อคณะกรรมการการเลื่อน  
ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับเขตพิจารณา

*i. su*

ข้อ ๗. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จะนำไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การให้ถือจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มทุนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการคัดเลือกผู้บริหารบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลระดับอำเภอ รางวัลจังหวัด และค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ ๘. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัด

• **หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ**

ข้าราชการซึ่งจะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

- ๑. ในครั้งปีที่แล้วมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐
- ๒. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ๓. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
- ๔. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่มาราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- ๕. บรรจุเข้ารับราชการ / ลาศึกษา / มีกอบรม จะต้องเว้นระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ข้าราชการไปเข้ารับการศึกษา (ราชการส่งไป) ถือว่าข้าราชการผู้นั้นไปราชการ และข้าราชการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๖. กรณีข้าราชการที่ถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก่อนวันที่ถึงแก่ความตาย เช่น ในรอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ถึงแก่ความตายในวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ นับเวลาปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ครบ ๔ เดือนพอดี กรณีนี้จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ถึงแก่ความตาย)

๗. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องใช้เวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โหยงมีวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาต่อไปนี้

- ๑) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- ๒) ลากลอสบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน
- ๓) ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน

ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

๘) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

- ๙) ลาพักผ่อน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

แนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๑. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. หนังสือกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๔๒๔/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๔. หนังสือสำนักานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐.๑๐๓๘/ว ๒๒๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง ข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๕. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๕๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในแต่ละระดับ

● **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ**

ข้อ ๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลัก เกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ๑.๒ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ
- ๑.๔ การให้ออกจากราชการ
- ๑.๕ การให้รางวัลจริง และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ ๒. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๓. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

**ครั้งที่ ๑** ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

**ครั้งที่ ๒** ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

ข้อ ๔. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้ประเมินจากผลงานร้อยละ ๗๐ และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐ โดยกำหนดให้มีคะแนนเต็มในการประเมินแต่ละด้าน ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

๔.๑ ผลงาน ร้อยละ ๗๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณงาน
- (๒) คุณภาพของงาน

- (๓) ความทันเวลา
  - (๔) ความคุ้มค่าของงาน
  - (๕) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิภาพของงาน
- ๔.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้
- (๑) ความสามารถ และความอดทนในการปฏิบัติงาน
  - (๒) การรักษาวินัย และปฏิบัติตามหระสมทบการเป็นลูกจ้างประจำ
  - (๓) ความรับผิดชอบ
  - (๔) ความร่วมมือ
  - (๕) สภาพการมาปฏิบัติงาน
  - (๖) การวางแผน
  - (๗) ความเสียใจเริ่มข้อ

ข้อ ๕. การกำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น ๓ ระดับ คือ

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเกิน (๕๐ - ๑๐๐%)	เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)
๑๐๐	๙๐ - ๑๐๐	๖๐ - ๘๙	๐ - ๕๙

• **หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ**

คณะกรรมการทวงถามค่าจ้างว่าการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้เลื่อนได้ปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

**ครั้งที่ ๑** เลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ เมษายน มี ๓ ลักษณะ คือ

- ๑) เลื่อน ๑ ขั้น หรือร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง
- ๒) เลื่อน ๐.๕ ขั้น หรือร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง
- ๓) ไม่เลื่อนขั้น

**ครั้งที่ ๒** เลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม มี ๔ ลักษณะ คือ

- ๑) เลื่อน ๑.๕ ขั้น หรือร้อยละ ๖ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง
- ๒) เลื่อน ๑ ขั้น หรือร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง
- ๓) เลื่อน ๐.๕ ขั้น หรือร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง
- ๔) ไม่เลื่อนขั้น

สำหรับผู้ที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่ง (ค่าจ้างเต็มขั้น) ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนดตามหนังสือ ที่ กค ๐๙๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้ว กรณีได้รับการพิจารณาให้ได้ ๐.๕ ขั้น หรือ ๑ ขั้น ก็ให้ได้รับ "ค่าตอบแทนพิเศษ" ในอัตราตามกรณี ดังนี้

- ร้อยละ ๒ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๐.๕ ขั้น)
- ร้อยละ ๔ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๑ ขั้น)
- ร้อยละ ๖ ของค่าจ้างที่ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง (กรณี ๑.๕ ขั้น)

๒. โควตาการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง

โควตาการมีพิเศษ ๒ ขึ้นรวมทั้งปี ให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

๓. ลูกจ้างประจำ ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างกรณีพิเศษ ๒ ชั้นทั้งปี ต้องเป็นผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไปทั้ง ๒ รอบการประเมิน

๔. วงเงินที่ใช้เลื่อนขึ้นค่าจ้าง

วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างทั้ง ๒ รอบ ให้ใช้ภายในวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่มีผู้ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

๕. ลูกจ้างประจำ ที่มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีระดับผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันที่ออกคำสั่งเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕) บรรจุเข้ารับราชการ อาศึกษา อภิเษกสมรส จะต้องทำงานไม่น้อยกว่า ๕ เดือน

๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนดให้ถือปฏิบัติดังนี้

(ก) การลาป่วยและกิจส่วนตัวรวมกัน ให้ถือจำนวนครั้งไม่เกิน ๑๒ ครั้ง

(ข) การมาทำงานสาย ให้ถือจำนวนครั้งไม่เกิน ๓๘ ครั้ง

๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๒ เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันสวดอ้อนวอน

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(ข) ลากลอบบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการศึกษาหรือเข้ารับการศึกษาต่อ

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนระหว่างลา

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

แนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สส ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๙๙ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สส ๐๒๐๓.๐๓๔/๒๙๙ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่ สส ๐๒๐๖/ว ๑๙๙ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

• **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ**

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานในแนวทางเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๓๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

ข้อ ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ๓.๑ การเลื่อนค่าตอบแทน
- ๓.๒ การเลิกจ้าง
- ๓.๓ การต่อสัญญาจ้าง
- ๓.๔ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- ๓.๕ การให้ค่าตอบแทนพิเศษและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ ๒. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

ข้อ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

ข้อ ๔. การปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้นโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ดังนี้

- ๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้
  - (๑) ปริมาณงานผลงาน
  - (๒) คุณภาพของผลงาน

- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
  - (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- ๔.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้
- (๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
  - (๒) บริการที่ดี
  - (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
  - (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
  - (๕) การทำงานเป็นทีม

ข้อ ๕. ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐.๐	๙.๕๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙	๓.๕๐ - ๔.๔๙
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๔๙
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๔๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๕	ไม่ได้เลื่อน

ข้อ ๖. พนักงานราชการทั่วไป ผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบ ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๗. ในกรณีที่มีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทั่วไป ผู้ใดให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ผู้นั้น มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีความเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

• **หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ**

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ พนักงานราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ในรอบปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี สามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน
๒. รอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๓. รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงทัณฑ์ราชการเกิน ๔ เดือน

Quin

/ ๕. รอบปี



๔. รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. รอบปีที่แล้วมาได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
๖. รอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๔๐ วันทำการ (ลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกัน) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้
  - ๑) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๕๐ วัน
  - ๒) ลาพักผ่อน
  - ๓) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน
  - ๔) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์

• **การบริหารวงเงิน**

ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
แบบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มค่าจ้างประจำปีของ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๑. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖
๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผล  
การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗
๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวง  
สาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗
๔. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวง  
สาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

• **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข**

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓  
กำหนดว่า ในระหว่างสัญญาจ้างให้หน่วยบริการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
เพื่อใช้ประกอบการเพิ่มค่าจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กสท.กำหนดและเพื่อให้  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์  
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไว้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน  
กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้าง  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ สรุปได้ ดังนี้

ข้อ ๑. ให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป  
ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น

ข้อ ๒. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

ข้อ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและ  
พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการ  
ปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว  
หรือความตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักของข้าราชการ หรือ  
สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริม  
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

ข้อ ๔. ในแต่ละรอบการประเมินให้จัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการประเมินเงินเดือน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๔.๕๐-๖.๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๙.๙๙	๓.๕๐-๔.๕๐
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙	๒.๕๐-๓.๕๐
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙	๑.๐๐-๒.๕๐
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๕	ไม่ได้เลื่อน

ข้อ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับ การประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๕.๒ ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมิน อย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความสำเ็จของงานในช่วง ๓ เดือนแรกของกรประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังจากรอบการประเมิน

๕.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพท. กำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนน ผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนน ผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการนำไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง

(๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โดยให้ ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผล การประเมินให้ข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยบริกนั้น ลงลายมือชื่อ เป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว อีกทั้ง ผู้ประเมินจะต้องให้คำแนะนำแก่พนักงานกระทรวง สาธารณสุขทั่วไป เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

(๕) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผล การปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่า สิ้นสุดสัญญาจ้างโดยให้ผู้บังคับบัญชาหาความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

อนึ่ง สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ให้ผู้ที่ได้รับ มอบอำนาจในการจ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นผู้พิจารณาหรือสั่งการ หรือให้ความเห็นเรื่องการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่าง ๆ

/ ข้อ ๖. ให้หัวหน้า...

ข้อ ๒. ให้หัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล  
การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละหน่วยบริการ ประกอบด้วย

- ๑) หัวหน้าหน่วยบริการ เป็นประธาน
- ๒) หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ที่มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นกรรมการ  
ปฏิบัติงานหรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยบริการมอบหมาย  
(จำนวนกรรมการ ๒-๔ คน)
- ๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวง  
สาธารณสุขทั่วไป มีหน้าที่ในการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้  
ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

• **หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป**

หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ กสท.กำหนดไว้ ตามประกาศ  
คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป  
พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีรายละเอียด ดังนี้

- ๑. การเพิ่มค่าจ้าง ให้ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี  
โดยให้เพิ่มค่าจ้างไม่เกินวงเงินที่กำหนด
- ๒. รอบปีที่แล้วมา หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป
- ๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์  
ดังต่อไปนี้

- ๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
- ๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาล  
พิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์  
ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๔ เดือน
- ๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุละฮันสมควร
- ๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีเวลาป่วย/ลากิจส่วนตัว รวมกันไม่  
เกิน ๔๕ วันทำการ แต่ไม่รวมวันลาดังต่อไปนี้

- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ
- ซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา
- (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว  
รวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการศึกษาหรือเข้ารับการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้

(ช) ลาไปช่วยเหลือญาติหรือคนในครอบครัว เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

๔. ให้เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินของปีงบประมาณที่จะเพิ่มค่าจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินร้อยละ ๒ ของฐานค่าจ้าง

๕. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และหรือค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๖. การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปให้เดินไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยนำผลการประเมินผลมาประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างภายในวงเงินที่กำหนดไว้

๗. การเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละคนในแต่ละครั้ง ต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของบัญชีค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๘. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงให้ได้รับการเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในวันที่ ๑ ตุลาคม และให้อยู่ภายในวงเงินที่กำหนดไว้

๙. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในกลุ่มใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้นั้น ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในกลุ่มนั้นตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

• **การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป**

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๓ (๗) กำหนดวงเงินในการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ไม่เกินร้อยละ ๔ ของผลรวมจากฐานค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขในหน่วยบริการนั้น ๆ ณ วันที่ ๓๑ กันยายน โดยให้คำนึงถึงเงินรายได้ของหน่วยบริการตามแผนงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู  
แบบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปรับค่าจ้างประจำปีของ  
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สอ ๐๒๐๑.๐๓๘/ว ๒๒๙ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕  
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการทำงาน และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปี ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก  
งบประมาณ (เงินบำรุง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๕

• **หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานปีปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)**

ข้อ ๑. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)  
และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- ๑.๑ การปรับค่าจ้างกรณีจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ๑.๒ การเลิกจ้าง
- ๑.๓ การจ้างงานต่อ
- ๑.๔ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการทำงาน
- ๑.๕ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

ข้อ ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)  
ตามลำดับขั้น โดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้หน่วยบริการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวม  
ของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ปฏิบัติงานนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/  
ผู้ประเมิน และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) แต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้  
บรรลุเป้าหมายความสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ  
(เงินบำรุง) ผู้บังคับบัญชานั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐาน  
ปัจจัยความสำเร็จ

๒) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการ  
ปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ ๑ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา  
การปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย  
และผลสำเร็จของงานที่ หน่วยบริการกำหนดของงานอย่างเป็นทางการ รวมทั้งจะระบุพฤติกรรมในการทำงาน  
ที่คาดหวังด้วย

๓) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

- (๑) ประเมินผลการทำงานปีปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยบริการกำหนด

- (๒) จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับ

คะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับคะแนน ผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณา เพื่อความเป็นมาตรฐาน ไปร้องเรียนและเป็นการรบกวน ในการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าหน่วยบริการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๓. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

ข้อ ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) ให้ประเมินจาก ผลงานของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐

๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ปริมาณผลงาน
- ๒) คุณภาพผลงาน
- ๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- ๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๔.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) บริการที่ดี
- ๓) การสั่งสมความมั่งคั่งของชาติในทางอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

ข้อ ๕. ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๓๕ - ๑๐๐	๕.๕๐-๖.๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๓๔.๕๕	๓.๕๐-๔.๕๐
ดี	๗๕ - ๘๔.๕๐	๒.๕๐-๓.๕๐
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๕๕	๑.๐๐-๒.๕๐
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๕	ไม่ได้เลื่อน

ข้อ ๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยหน่วยบริการ ต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๗. ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผล การปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชา