



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง อ. ศรีบุญเรือง จ. หนองบัวลำภู

ที่นภอ๓๓๒/๕๖๖

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่รายงานรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากร ในระดับดีเด่น และ ดีมาก ไตรมาสที่ ๓ รอบแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

เรียน สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ได้จัดทำประกาศรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากร ในระดับดีเด่น และ ดีมาก ไตรมาสที่ ๓ รอบแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) นั้น

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จึงขออนุมัติและอนุญาตนำข้อมูลดังกล่าวขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์(เวบเพจ) ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรืองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติเผยแพร่ประกาศดังกล่าว

นายจิรายุ-พินิจ

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง (ด้านบริหาร)

อนุมัติ

(นายกิตติพงษ์ พรหมพลเมือง)

สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

ชื่อหน่วยงาน: สำนักงานสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

วัน/เดือน/ปี : วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

หัวข้อ: หน่วยงานมีการรายงานการประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และ ระดับดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

- ประกาศรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากร ในระดับดีเด่น และ ดีมาก ไตรมาสที่ ๓ รอบแรก ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง



นายจิรายุทธินจง

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ช่วยสาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง (ด้านบริหาร)

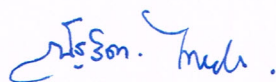
วันที่.....๒๐.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายกิตติพงษ์ พรหมพลเมือง)

สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง

วันที่.....๒๐.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



นางสาวนัฐิดา ไทยอ่อน

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่.....๒๐.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. ๒๕๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๔๒๓๑ ๒๐๔๙ ต่อ ๑๒๕

ที่ นก ๐๐๓๓.๐๐๗/ ๔๒๖๕

วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง แจงผลการเลื่อนเงินเดือนรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) / นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) /
ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข) / รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และหัวหน้ากลุ่มงาน
ทุกกลุ่มงาน

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
ในสังกัด ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ท่านสามารถเข้าดูประกาศผลดีเด่น และดีมาก
ได้ที่เว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู และเข้าดูผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนรายบุคคล
ได้ตาม คู่มือการสมัครเข้าใช้งานข้อมูลบุคลากรรายบุคคล Non-HR ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายประวิตร ศรีบุญรัตน์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ที่ นก ๐๐๓๓.๐๐๗/๔๕๓๗



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
ถนนพระวอ-พระตา อ.เมือง นก ๓๔๐๐๐

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งผลการโอนเงินเดือนรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ทุกแห่ง/ สาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการสมัครเข้าใช้งานข้อมูลบุคลากรรายบุคคล Non-HR จำนวน ๑ ชุด

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ดำเนินการพิจารณาโอนเงินเดือนข้าราชการ
ในสังกัด ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ได้ประกาศข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับดีเด่น และดีมากลงในเว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู และได้ส่งสำเนาคำสั่ง
โอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นรูปแบบ PDF ไฟล์ไปยังอีเมลล์ท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว
โดยท่านสามารถเข้าดูผลการพิจารณาโอนเงินเดือนรายบุคคลได้ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยและขอให้ท่าน
แจ้งเจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประวิตร ศรีบุญรัตน์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

E-OFFICE

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๔๒๓๑ ๒๐๔๔ -๕๐ ต่อ ๑๒๕

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban-nongbualamphu@moph.go.th



คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ที่ ๒๑๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำภู

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน การบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องต่าง ๆ และเพื่อให้การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขึ้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรม

อาศัยอำนาจตามความในคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๖๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๑.๒ (๑) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้บังคับบัญชาในฐานะเทียบเท่ากอง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| ๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) | กรรมการ |
| ๔. รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
(ด้านวิชาการวิจัยและภาคประชาชน) | กรรมการ |
| ๕. รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
(ด้านบริหารและกิจการพิเศษ) | กรรมการ |
| ๖. รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
(ด้านนโยบายและแผนยุทธศาสตร์สาธารณสุข) | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนากลาง | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนสัง | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีบุญเรือง | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุวรรณคูหา | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนาหว้าเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา | กรรมการ |

๑๒. สาธารณสุขอำเภอเมืองหนองบัวลำภู	กรรมการ
๑๓. สาธารณสุขอำเภอนากลาง	กรรมการ
๑๔. สาธารณสุขอำเภอโนนสัง	กรรมการ
๑๕. สาธารณสุขอำเภอศรีบุญเรือง	กรรมการ
๑๖. สาธารณสุขอำเภอสวรรคุด	กรรมการ
๑๗. สาธารณสุขอำเภอนาวัง	กรรมการ
๑๘. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	กรรมการ
๑๙. หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อสุขภาพจิตและยาเสพติด	กรรมการ
๒๐. หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย	กรรมการ
๒๑. หัวหน้ากลุ่มงานทันตสาธารณสุข	กรรมการ
๒๒. หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข	กรรมการ
๒๓. หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	กรรมการ
๒๔. หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ	กรรมการ
๒๕. หัวหน้ากลุ่มกฎหมาย	กรรมการ
๒๖. หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ	กรรมการ
๒๗. หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	กรรมการ
๒๘. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป	กรรมการ
๒๙. หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพ	กรรมการ
๓๐. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ
๓๑. นางปรีชญาพร นภาคเวช	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๒. นายอัศวิน ทศคุย	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓. นางสาววิชริน เทพาลุน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๔. นายสุพี เนธิบุตร	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๕. นางมาริสมา มหาวงค์	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๖. นางสาวระวีวรรณ แสนสาชล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๗. นางสาวสกาเตือน ศรีใจมรัก	ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑ ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำนาญ) ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

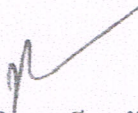
๑.๒ หากมีปัญหาใด ๆ ในการพิจารณาให้ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดผลการพิจารณาถ่วงดุลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

/ข้อ ๒ ให้ยกเลิก...

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ที่ ๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู แล้วให้ใช้คำสั่งนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประวิตร ศรีบุญรัตน์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จึงประกาศรายชื่อข้าราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายประวิตร ศรีบุญรัตน์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

บัญชีรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ระดับดีเด่นและดีมาก
รอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

หน้าที่ 1 จาก 18

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ระดับดีเด่น

นายธนากร	ประทุมชาติ
นายธีระพล	ปัญนาวิ
นายวิศรุต	เจริญพันธ์
นางสาวชุดาภา	คำมาก
นางสาวยุวพร	จิระวงศ์ประภา
นางสาวอมร	ทองรักษ์
นายก้องภพ	ตังนันทชัย
นายคณศวร	โคตรทา
นายครรชิต	เมาะราสี
นายทรงเดช	โกศสวัสดิ์
นายธนธรณ์	เทียมสุวรรณ
นายราชนัย	ห้าวพา
นายลิขิต	เรืองจรัส
นายสุภนัย	ประเสริฐสุข
นางกุลธิดา	สุวัฒน์พูนลาภ
นางเยาวดี	ศรีสถาน
นายกิตติพงษ์	พรมพลเมือง
นายธนวัฒน์	ชีวเรืองโรจน์
นางสาวพิศมัย	วิชน
นางยุวดี	พลอยเจริญ
นางสาวลำพวน	มะประโพธิ์
นายณฐกร	จันทร์เสนา
นายไพบุลย์	บุญแสนแผน
นายรัตชา	ลาวิลาศ
นายวรเมธ	สุขพาสันติ
นายวัชรินทร์	วรรณา
นายศรายุทธ	สุวรรณพงศ์
นายสงบ	ชาสังข์
นายสง่า	ไชนา
นายสุพี	เนธิบุตร
นายอภิชาติ	แก้วชนะ
นางสาวชุติมา	กุลอ่อน
นางเขาวีชน	เขียวการรบ
นางนันทา	เขตเจริญ
นางสาวมณฑนา	ตระกูลวงศ์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางวชิราภรณ์	แสงเลิศ
นางสาวรวงคณา	หาระคุณโน
นางสาวสุพิชฌาย์	ธิดากุล
นางอ่อนจันทร์	สมบัติใหม่
นายชายแดน	แสงจันทร์
นายอาวิน	บุญโรจน์
นางสาวคมคาย	พระเอก
นางสาวฉันทนา	ศรีภูพาน
นางฉันทนา	ศรีมนตรี
นางสาวณัฐนิชา	ด้วงคำวิชัย
นางนภัสวรรณ	สงวนศิลป์
นางสาวมะรินทร์	วิวิชัย
นางสาวมาสสุภา	เฉวียงवास
นางวิจิตตรา	จันทร์คุณ
นางศิริพร	มิ่งพันธ์
นางสาวสาวิตรี	เชื้อแก้ว
นายครรชิต	พินิจมนตรี
นายจิรายุ	ทินจง
นายณัฐวุฒิ	ทิพย์ประสงค์
นายธวัชชัย	ราชเจริญ
นายนวกฤษฏ์	อมฤทธิ์วาจา
นายพิชัย	สุวัฒน์พูนลาภ
นายพิเชฐ	อัครพัทธางกูร
นายรติ	บุญมาก
นายวีระยุทธ	น่านัติต
นายวุฒิไกร	ยศกำธร
นายวุฒิไกร	แสนสีลา
นายศศิ	ไชยบุตร
นายสรวิษฐ์	วัฒนเพ็ญไพบูลย์
นายสาโรจน์	ดวงสา
นายอนงค์	ศิริกันรัตน์
นายอิทธิพล	พลบูรณ์
นางสาวกนกพร	แสนคราม
นางกัญนิกา	สุมาลี
นางสาวกิงเพชร	ชินศิริประภา
นางจันทร์จิฬา	วิจิตรพล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวจิราภรณ์	ระวี
นางสาวณัฏฐรินทร์	โฮมชัยยา
นางสาวทาลิธา	ตั้งสุขสันต์
นางทิพาพร	สิทธิพูนอนุภาพ
นางนวลศรี	ชาจันทร์
นางนิตยา	หาญรักษ์
นางบุษบา	บัวสาย
นางบุษลักษณ์	สาณะ
นางประดับ	คชรักษ์
นางประไพ	ศรีไตรรัตน์
นางสาวปาริณา	ธัญญะ
นางสาวเปรมจิต	สุขวิชัย
นางสาวพรไพลิน	พลเทพ
นางมนทิรา	เถาว์วัลย์
นางสาวมาริส	สีแสง
นางยมนา	เครือแก้ว
นางสาววิสร	จำปาวงค์
นางสาวรณันท์	ศรีพันธ์
นางสาววรรณชนก	ตรีประเสริฐวงศ์
นางสาววรรณภา	โพธิจารย์
นางวิมลรัตน์	โคตรนรินทร์
นางสาวศศิธร	อาจิวิชัย
นางสลิตา	อุประ
นางสาวสุนัฐชญา	แสนมานิตย์
นางสุภาพร	บุญเจริญ
นางสาวสุวิชาดา	พรสินศิริรักษ์
นายคมสันต์	เดือนจันทิก
นายณฤชิต	ทองรุ่งเรืองชัย
นายประพันธ์	ไชยศรี
นายวุฒิศักดิ์	จุมวันทา
นายเศรษฐพล	เจริญธัญรักษ์
นายสลักเกียรติ	พัฒนขจร
นายเอกรัฐ	เรืองแสง
นางกนกพร	โล่อมรินทร์ชัย
นางสาวเกษร	สมบูรณ์
นางจิรวดี	ยิ่งจำเริญ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวน้ำฝน	สีผาย
นางสาวนิภาพร	ศรวิงษ์
นางปิยพร	จุมวันทา
นางสาวพัชรารินทร์	วรวิงค์
นางไพจิตรดา	วิญญิตานนท์
นางวรรณดา	กมลรัตน์
นางวราภรณ์	ยุบลพันธ์
นางสาวสุนันทา	ทุมวงศ์
นางสาวอมรรรัตน์	หารศรี
นางสาวอรอุมา	โพธิ์แลกู
นางอสนีต์	สถิตโพธิ์ศรี
นายชาติชาย	เพ็งธรรม
นายโชคอนันท์	ยิ้มน้อย
นายณัฐคุณิน	อินทร์ชมชื่น
นายณัฐพล	ยิ่งจำเริญ
นายปกชาติ	รักประทุม
นายประดิษฐ์	สิทธิมงคล
นายประดิษฐ์	สุทธิแสน
นายประวิทย์	โสกันต์
นายไพฑูรย์	วงษ์เวียง
นายภาสกร	ศรีภูธร
นายวิเชียร	เจริญจิตต์
นายสิทธิพงษ์	มูลมาตร
นายอัศวินท์	คำจริง
นางงามตา	บุญนอก
นางสาวณัฐญากร	มอญขันธ
นางสาวณัฐธิดา	ศรีจันทร์
นางสาวเดือนนภา	คำหงษา
นางตติยา	ภูมิสายดร
นางสาวทิพย์จันทร์	ดงเงิน
นางทิวพร	ชุ่มนาเสียว
นางนพรัตน์	ไชยพิมพ์
นางสาวนวลสิริ	ตาคำ
นางสาวปรีชาพร	วังคำแหง
นางสาวปัญจพร	ภาศิริ
นางพวงเพชร	อ้อยเลิศ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวพิมลณัฐ	ชนาวีวัฒนธน
นางสาวมาริสา	บุราณสาร
นางรุ่งทิพย์	รงค์ทอง
นางวราภรณ์	ชาสังข์
นางสาวสุมาลิน	มาแสง
นางสาวอุมาวรรณ	บุตรดีสุวรรณ
นายจิรวุฒน์	สุขพานิช
นายชุตติเดช	รัตนธัมมากุล
นายณัฐพงษ์	ปัดถา
นายยศพนธ์	รุจิราภรณ์
นายรุ่งเรือง	ลาดบัวขาว
นายวีระพงษ์	ผลไม้
นางกรกนก	ประทุมชาติ
นางสาวกันยมาส	จันทร์โยธา
นางจันทร์นภา	ทองสมบัติ
นางฉันทน์	เย็นซ้อน
นางชนัญชิตา	จุดโต
นางตรีษฎาพร	คำแปร
นางน้ำหนึ่ง	ตลอดศรีสงฆ์
นางนิรมล	ชนะพาล
นางสาวปนัดดา	บัวขาว
นางปัญญานุช	หงษ์ทอง
นางสาวพรรณิ	นันทะแสง
นางพิมลพรรณ	ศรีภูธร
นางสาวยศมน	วาริสุรหาญ
นางรัฐภรณ์	อาภาผล
นางลดารัตน์	ทาแฮ
นางวรัญญา	ดากำ
นางสาววราภรณ์	ราชไชย
นางสาววรารักษ์	แมนศิริ
นางสาววิไลวรรณ	ไชยวาริต
นางสาวสมฤดี	เพียรสูงเนิน
นางสาวสุภาพร	สุวรรณพงศ์
นางสุภาภรณ์	สมศรี
นางสาวหนูพวง	สมพะวัง
นางสาวอรนุช	วันธวัฒน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวอลิษา	ดิระรัตนสมโภช
นางอุมาพร	แป้นจันทร์
นายชาตรี	ทองแสง
นายธรรศ	ไกรครุฑรี
นายณณสินธุ์	ยอดดา
นายพุทธชัย	แก้วโสดา
นายยุทธศาสตร์	จักรเพ็ญ
นายวีรพงศ์	สง่าลี
นายเสรี	ไชยโส
นางสาวกมลพรรณ	นุชิต
นางกัลยา	बारชน
นางกาญจนา	เศรษฐวิวรรธน์
นางสาวเกษราภรณ์	บินมา
นางคุณัญญา	เรือนศรี
นางสาวจันทิมา	พิมพ์จ่อง
นางสาวจุฑามาศ	เหลืองเพียรสมุท
นางสาวฉัตรชริกา	พลเล็ก
นางฉันทนา	สุขสมบัติ
นางสาวโฉมฤทัย	ศรีกระกุล
นางทัศนีย์	ปัตตาเน
นางทศวรรณ	ฝ้ายขาว
นางสาวธัญชนก	ศิริปะนะ
นางสาวนพภรณ์	เสนา
นางนิรมล	พรหมน้อย
นางสาวบุญญาพร	แก้วชนะ
นางบุษบา	ทองเชื้อ
นางสาวปรีณา	ผาดสุนทร
นางพรทิพย์	หาญชัยภูมิ
นางสาวพรพิมล	สาแก้ว
นางสาวพัชรินทร์	ภูมิขันธ
นางสาวพัชรี	บุญเลิศ
นางสาวภัทรสุดา	วิเศษศรี
นางสาวภาวิณี	ภูพันธ์พร
นางสาวยุภาพร	สุบิน
นางสาวรจนา	หมั่นวิชา
นางรำไพ	มิ่งชัย

26/

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวรุจิภาณูจน์	อัมใจ
นางสาววารุณี	สุผลทอง
นางสาววิชุดา	แฝงเมืองคุก
นางสาววิญรัตน์	แสงคำ
นางสาวศิริพร	ศรีคราม
นางสมัญญา	ยศภา
นางสายฝน	อินทรเพชร
นางสุดฤดี	อิมนาง
นางสาวสุภาวดี	ดอนจันสา
นางอรทัย	พนธมะณ
นางสาวอุมาพร	ศรีรัตนกุล
นายเจริญพงษ์	ชูนุช
นายดำรงค์	สารिया
นายทวีศักดิ์	ชัยธรัตน์
นายบรรเจิด	ทิงเหม
นายปิยชาติ	ชัยบังคม
นายพัชรพงษ์	หาญพงษ์
นายวิษณุพร	มณีพิศุทธิ์
นางสาวกัญญารัตน์	ศรีมงคล
นางสาวกัลยา	แสนแสง
นางสาวเข็มจิรา	ปิยะอริยา
นางสาวจิราพรรณ	สุวรรณห้าว
นางสาวชณิภา	บัวบุผา
นางชุติมาศ	วงศ์จวง
นางสาวณัฐกานต์	จารุจิตร
นางสาวณัฐชนก	ชนธิชัย
นางสาวณัฐพร	ธรรมวงษ์
นางดวงใจ	ขวาโยธา
นางสาวปาริดา	โสโไท
นางสาวปิยพร	สิงห์แก้ว
นางสาวพรนภา	ศรีพวงมาลัย
นางพนทิพย์	ผิวแดง
นางสาวมิลลดา	ผลทวิชณสิริ
นางสาวระวีวรรณ	แสนสากล
นางสาวรุ่งกานต์	วรรณศรี
นางสาวรุจิรา	ยศทะแสน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นายวุฒิไกร	แสงตุ่น
นายสมควร	จันทะคุณ
นายอรรถพล	คนต่ำ
นางกนกอร	นักผูก
นางสาวกฤติยา	ศรีสุธรรม
นางเกวลิณ	เชาว์ดี
นางสาวจันทร์จิรา	สิงห์น้อย
นางชินนระ	ชัยยอด
นางเขวนิสา	จักรเพ็ญ
นางสาวณัฏฐนิชา	พงษ์เพชร
นางดารุณี	ชัยเมือง
นางสาวธนาภรณ์	บุตรธิดา
นางสาวนงลักษณ์	ชาสังข์
นางสาวนริศรา	สีม่วง
นางสาวน้ำฝน	บุตติจัน
นางปณิดา	วงศ์กาฬสินธุ์
นางสาวปราริชาติ	แสนหนองจอก
นางปัญจมา	กลางนา
นางสาวพชนันท์	จันทโยธา
นางพัชราภรณ์	เตชะ
นางไพจิตร	ชัยวงษ์
นางสาวภัควัฒณ	บุญประจันต์
นางสาวภัทริดา	หมุนลี
นางสาวภิญโญ	ศรีจาด
นางสาวเมทวิ	สมพาน
นางสาวเยาวเรศ	เกตุงกา
นางรจนา	พระสว่าง
นางสาวรวีวรรณ	พลชา
นางรัศมี	โทแก้ว
นางรุ่งนภา	ศรีอาษา
นางรุ่งกรณ์	แสงโพธิ์
นางฤทัยรัตน์	พิลาเทพ
นางสาวลลิตา	สุโรจนานนท์
นางสาววนิดา	นามบุตร
นางสาววาสนา	ลุนคนชม
นางวิไลวรรณ	ม่วงกลาง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวศศิภรณ์	ศรีภูธร
นางศิริมา	โซ่พลงาม
นางสาวสมัญญา	มุขอาษา
นางสาวสุนันทา	ขันธแก้ว
นางสุพรรณิ	จันทะสีลา
นางสาวสุพรรณษา	ฐานะ
นางสุภาพร	พุลพุทธา
นางสุลักขณา	คณาจันทร์
นางสาวสุนีย์	ชมชัยรัตน์
นางหทัยา	ประกอบแสง
นางสาวอภินยากร	พันขารี
นางสาวอภิญญา	ท่าข้าม
นางสาวอรพรรณ	อาจหาญ
นางสาวอัญญารัตน์	จาวใจแดง
นางสาวอาภาพร	แก้วพินิจ
นางอารีรัตน์	แก้วสีหา
นายจักรพันธ์	กองมณี
นายเฉลิมเกียรติ	จักรเพ็ญ
นายชนินธร	อุรเคนทร์ศิริโชค
นายโชคสมชัย	กรวยสวัสดิ์
นายธนพงษ์	วงศ์แว่น้อย
นายบพิช	กิจเฮวี่
นายประจักษ์	โชตะวัน
นายพิทักษ์	ลาดำแย
นายพุทธภพ	วงศ์พุทธภูมิ
นายภิญโญ	ชัยงามเมือง
นายภูษพงษ์	ปัญญาวชิรพงษ์
นายชงยุทธ	ใสบาล
นายรัฐวิศว์	ปาประลิต
นายอภิเชษฐ์	เสียงสูงเนิน
นางกรรณิกา	ไชยสิทธิ์
นางกัลยา	โสโท
นางสาวกาญจนา	ศรีชัยมูล
นางสาวกิงกาญจน์	พาภิรมย์
นางเกษร	จรรยาศรี
นางจรรณี	ท่ามิ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวจันจิรา	ยอดวัน
นางสาวจิตรา นุช	ลาดี
นางสาวชนิษฐา	ประเทพา
นางชลาลัย	กันคำภา
นางสาวชญญา	สบายใจ
นางสาวญาณิศา	วงศ์เคน
นางสาวณัฐกานต์	สุจริต
นางสาวณัฐพร	อุดทา
นางสาวณัฐศรินทร์	ภูคำตา
นางสาวณิชภาพร	ไชยศรี
นางดาวไสว	สอนละ
นางสาวเทวีกา	ชัยคำ
นางสาวธัญรัตน์	ประทุมกุล
นางนิตดา	ชัยภูมิ
นางสาวนาฏฉวี	ภูดอนนาง
นางนิตยา	เดชพุดม
นางสาวนิภาพร	แดนสวรรค์
นางสาวนิภาภัทร์	แหล่ป้อง
นางสาวนุจรินทร์	เรืองศิลป์
นางสาวนุสรณ์	แกล่งศรี
นางเนตรนภา	จันทร์รา
นางบุษบา	แสงสิมมา
นางสาวเบญจวรรณ	อโหสี
นางสาวปภัสรา	ศรีหวาด
นางสาวปริญญภัทร	สุทวงศ์
นางสาวปิยวัน	โพธิ์ศรีทอง
นางสาวพรรณนิภา	วันสี
นางพรสวรรค์	วัดบุญเลี้ยง
นางสาวภาวิณี	พรมทองดี
นางสาวเมธาวี	พันธุระ
นางสาวยอดธิดา	สุนทโร
นางยุภาภรณ์	ปลาเขี้ยว
นางสาวรสสุคนธ์	ชาตรี
นางสาวระวิสา	สิทธิ
นางรัชฎาภรณ์	สายตรี
นางรัตนพร	พลเขต

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางรัตนา	หาญไชย
นางสาวรุ่งนภา	วัฒนพันธุ์
นางสาวรุ่งรัตน์	หาญเชิงชัย
นางสาววรางคณา	กำลังเดช
นางสาววราภรณ์	แท่งทอง
นางวราวัลย์	ดวงมณี
นางสาววลีจันทร์	สุภโส
นางวิชราภรณ์	ขันขวา
นางวาสนา	คำแจ่ม
นางวิจิตรา	อินทะจำปา
นางสาววิภา	คำพิทุม
นางสาววิลาวัลย์	คำมัน
นางศจี	เม่นทอง
นางสาวสมจิตร	ศรีดาหลง
นางสาวิตรี	ภัทราคม
นางสุจิตรา	ศรีสมยง
นางสาวสุทธิดา	ศรีสาตี
นางสาวสุภัทธร	การุญบริรักษ์
นางสาวสุภาวดี	สิงห์คำโน
นางสมิตรา	หาญพงษ์
นางสุวิมล	เหง้าแก้ว
นางสาวเสาวลักษณ์	บุบผามาเต
นางเสาวลักษณ์	สอสุธรรม
นางสาวอรนภา	ภูสมศรี
นางสาวอรรวรรณ	บัวจันทร์
นางสาวอรอุมา	รัตนประเสริฐ
นางอรัญญา	พรมพลเมือง
นางสาวอัญชนา	โพธิ์ศรี
นางสาวอัญมณี	ภานิล
นางอาทิตย์ยา	ศรีวรรณวัฒนา
นางสาวอิสยาภรณ์	วิถิ
นางสาวอุลัษวรรณ	สุขแสน
นายกฤษณะ	ทับทิม
นายจรินทร์ธร	อรุณธนบุลพัฒน์
นายเดชา	ศิริคำเพ็ง
นายทวีเลิศ	ชายงาม

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นายธีรสิทธิ์	สิงห์ด้วง
นายพิศุทธิ์	กุศล
นายภราดร	ประทุมชาติ
นายราชวัช	ทวีคุณ
นายวุฒิพงษ์	ศรีเจริญ
นางสาวกนกพร	ทองใบ
นางกนกลักษณ์	สาวันดี
นางสาวกมลทิพย์	กำลังทรัพย์
นางสาวคณภรณ์	เหล่าสิงห์
นางสาวคณันพร	พลเขต
นางสาวจุฑามาศ	ชำนาญศรี
นางสาวชลธิชา	ดลบดี
นางชลธิดา	พลเสนา
นางสาวตรุณี	ลาปาน
นางสาวดวงเดือน	สินธุ์ชัย
นางธัญสิริ	หมั่นดี
นางธัญกานต์	ลักษณะวิทย์
นางสาวนิตยา	ผิวเพชร
นางพัชนี	มั่งหมาย
นางพันธงา	วรรณกุล
นางสาวแพรทอง	นามวิจิตร
นางสาวแพรพรรณ	แก้วพิลา
นางสาวแพรพรรณ	ถาบุญเรือง
นางสาวมณัญญา	แก้วบุญเรือง
นางสาวมนทิรา	บุญโสม
นางสาวยุพา	สิมจันทิก
นางสาวยุภาภรณ์	ยาพันธ์
นางสาวยุมัทนา	การะหัดถ์
นางรพีพร	ทองบุญมา
นางสาวรัชนิกรณ์	บุญประคม
นางสาวรุ่งทิพย์	วรรณพราหมณ์
นางสาววรรณรัตน์สินทร์	ทรงแสงฤทธิ์
นางสาวศรัณญา	นิลหล้า
นางสาวศิริวรรณ	สีดาเดช
นางสาวสุจิตรา	ชุริมนต์
นางสาวสุหิตา	อยู่เวชวัฒนา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสุนันทา	ปทุมรัตน์กุล
นางสุพัสชา	พลพรมราช
นางสาวสุภาภรณ์	เฒ่ชนะ
นางสาวสุมาลย์	ศรีหอม
นางสาวอนุธิดา	สิงห์นาค
นางอรจรียา	เหล็กเพชร
นางสาวอรพรรณ	วิชัย
นางสาวอ้อมใจ	วัฒนารุ่งเรืองกูร
นางสาวอักษรสวรรค์	อินทร์พิมพ์
นางสาวอังสนา	จันทร์ชะภา
นางสาวอารยา	อุ้นเรือน
นายภาคภูมิ	แดนสวรรค์
นายมาวิน	นิลละผาย
นายวงศ์ทอง	แสงโพธิ์
นายวิริยธ	ชัยปัญหา
นายสมศักดิ์	สอสุธรรม
นางสาวกช	โพธิราชา
นางกฤติกา	โคกสีอำนวย
นางสาวกฤษฎาภรณ์	โพชะ
นางขนิษฐา	วิจิตต์วงศ์
นางจันทนา	ห้วยจันทร์
นางสาวจิตตานันท์	คำดวง
นางสาวจุฑาทิพย์	ชำนาญศรี
นางสาวจุฑามาศ	พุลกลาง
นางสาวจุฑามาส	ยางศรี
นางสาวเจตนา	นามอั้ง
นางสาวชลดา	บุญตา
นางสาวชลธิชา	พุลอ่อน
นางณภัทรพร	ศิริพรวิวัฒน์
นางณัฐพร	ศรีสุโพธิ์
นางสาวดรุณี	ชนะพาล
นางสาวธัญชนก	ภาระโช
นางสาวนฤมล	สังฆรัตน์
นางสาวนฤมล	สุกขันธ์
นางสาวนันทนา	วรรณพราหมณ์
นางสาวน้ำฝน	ทุมชะ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางน้ามนต์	ธัญญารักษ์
นางสาวปรีชาติ	ยติกุลเกษม
นางสาวปิยธิดา	เหล่าเจริญ
นางสาวพรวอเคื้อ	โหม่งพุด
นางสาวพัชรดา	เประกันยา
นางสาวพิไลพร	สุริยพันธ์
นางมยุรฉัตร	ประทุมชัย
นางสาวมัทนา	แสนบัวคำ
นางสาวเนธาวี	บัวบงหวาน
นางยุพยงค์	ประแสแก้ว
นางสาวรัชฎาพร	ประสานเนตร
นางวรางคณา	ฮาดะ
นางสาวศศิภรณ์	พลศักดิ์
นางสาวศิริพร	สงสุข
นางสาวศิริรัตน์	ศรีจันทร์เวียง
นางสาวศุภลักษณ์	ศรีลาเคน
นางสาวสรวรรยา	สิงห์ชุม
นางสาวสุดรัก	จันทร์ประเทศ
นางสาวสุดาลักษณ์	ดวงเกษ
นางสาวสุทธิดา	พิมพ์าเรือ
นางสาวสุธิดา	เสนาอุดร
นางสุพัตรา	ผิวเพชร
นางสาวสุมาลี	หงษา
นางสาวสุมาลี	หล้าน้อย
นางสาวอธิดา	สงวนศิลป์
นางสาวอภิญญา	แก้วพิมพ์า
นางสาวอัจฉรา	รัตนสีหา
นายการ	ดอนเสนา
นายันทวัฒน์	แซ่โจ้ว
นายพงษ์สุทร	คะสุวรรณ์
นายสุภิชัย	จันแล้
นางกนกพร	จำปานิล
นางสาวกัณฑนา	สาวิสัย
นางสาวกัลยา	พิมพ์า
นางสาวกาญจนา	นาจอมทอง
นางสาวจิราพร	สายลาด

2/8

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวจิรนนท์	ไชยหาญ
นางสาวจิรวรรณ	สาจันทร์
นางสาวญาณิศรา	พรมศิลป์
นางธีรภัทร์	อินทะจำปา
นางสาวนิภาพร	ขุนภูมิ
นางสาวนุชธิดา	แก้วสารี
นางสาวเบญจพร	สิทธิโชติ
นางสาวปวีณา	สีลาโล่
นางพรรณทิพย์	เกษรทอง
นางสาวมินตรา	สมิบัติ
นางสาววรรณิ	กาญจน์บุตร
นางสาวสุภาพร	นาคอก
นางสาวสุภาวดี	กุลเทกอง
นายวุฒิพงษ์	โพธิ์หล้า
นายศิริเกียรติ	สายธนู
นายเสกฐวุฒิ	วงศ์คำ
นางสาวเกษรินทร์	เดชยศดี
นางจำลองลักษณ์	อุตชา
นางสาวดอกอ้อ	โสฬฒอ่อน
นางณอมจิต	ร้องบอน
นางสาวนัยนา	สุเสนา
นางสาวพีรดา	พรมดี
นางสาวเพชรรัตน์	สมศรีสุข
นางสาวยุพิน	ภูวงษ์
นางรัชดากร	ท่อนเสาร์
นางสาววรรณช	ทาวงษ์
นางสาวศรัณญา	อุทาโย
นางสาวศุภรณันท์	กาขาว

ระดับดีมาก

นายมนูญ	คุณสมกัน
นายอิทธิพล	หม่อมเป้
นางสาวชุติมา	พรมทองดี
นางสาวรัชชิตา	จันทอน
นางสาวศศิพร	จันทราศรี
นายอนุภพ	รงค์ทอง
นางสาวจรรยา	สิงห์ชมพู

2/3/

บัญชีรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ระดับดีเด่นและดีมาก
รอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

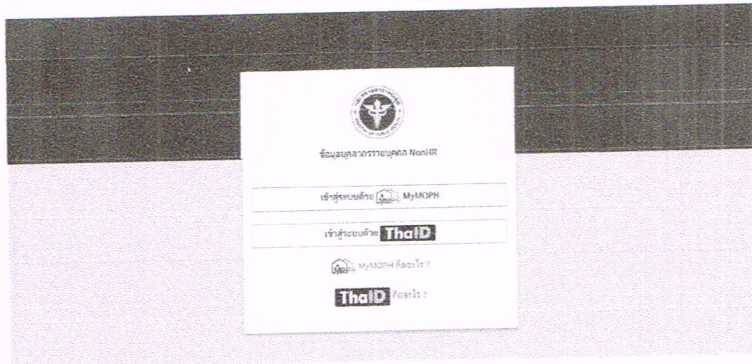
หน้าที่ 18 จาก 18

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

นางสาวปริศนา	บุษบง
นางสาวปิยะนุช	วงศ์หนองแล้ง
นางสาวพิมพ์พิศา	จันทร์สว่าง
นางสาวเพ็ญธิดา	ปูนตุง
นางสาวศิรินันท์	ธรรมเจริญ
นางสาวสุพรพิศ	ภานุวงศ์
นางสาวอมรรัตน์	ศรีคุณ
นางสาวพิชาวีร์	ปลัดทอง
นางศิริลักษณ์	อายุวงค์
นางสาวอรพินท์	คุณาชนม์
นายธนกร	ดาราศรีศักดิ์
นายภูวดล	กุลนฤนาทวนิช
นางสาวจุไรรัตน์	แสงตุ่น
นางสาวปิยธิดา	แก้วดอนหัน
นางสาวสร้อยเพชร	แก้วแสนเมือง
นางชโลทัย	อ่างแก้ว
นางสาวนัชชา	แก้วเกิด
นายสุรเชษฐ์	สมสาร
นางสาวทิพาวรรณ	บุตรวงศ์
นางสาวเต็มศิริ	สีขาระภา
นางสาวนิรมล	พลอาวุธ
นางสาวปภาวรินทร์	สินสืบผล

คู่มือการใช้งาน Non-HR

1. ทำการดาวน์โหลดแอป **ThaID** ลงทะเบียนและยืนยันตัวตน (มือถือ) ตามลิงค์ด้านล่างนี้
<https://www.bora.dopa.go.th/app-thaid/>
2. เมื่อลงทะเบียน **ThaID** ในมือถือเรียบร้อยแล้วให้ เข้าหน้าเว็บ **Non-HR** (โดยใช้คอมพิวเตอร์)
ตามลิงค์ด้านล่างนี้ <https://nonhr.moph.go.th/>



3. เลือกเมนู **เข้าสู่ระบบด้วย ThaID** หน้าจอคอมพิวเตอร์จะแสดงคิวอาร์โค้ดขึ้นมา



4. ให้เปิดแอป **ThaID** จากมือถือ แล้วเลือกรูปคิวอาร์โค้ด (ด้านบนขวา) มาสแกนที่คิวอาร์โค้ดที่ปรากฏอยู่บนหน้าจอคอมพิวเตอร์
5. ใส่รหัสผ่านของแอป **ThaID** จากมือถือ หน้าจอคอมพิวเตอร์ก็จะเข้าสู่หน้าข้อมูล **NonHR** ของท่าน

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แจ้งเตือน X
ถ้าหากพบข้อมูลไม่ถูกต้อง กรุณาแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อทำการแก้ไข

ตำแหน่งเลขที่ 56...	ชื่อ นามสกุล	พิมพ์ กท.7
ข้อมูลการปฏิบัติงานปัจจุบัน	ข้อมูลส่วนตัวและครอบครัว	ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่ง
ข้อมูลประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ข้อมูลการอบรม/ดูงาน	ข้อมูลการศึกษา
ประเมินผลงาน	เกณฑ์ในการบรรจุ	ข้อมูลการรับโทษทางวินัย
ข้อมูลการเกษียณ	ย้ายออนไลน์	บันทึกพัฒนา/ราชการ
	หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน	รักษาการ/รักษาราชการ
		ประวัติการบรรจุ
		สถานะการดำรงตำแหน่ง
		ใบประกอบวิชาชีพ
		แจ้งการลาออก

ตำแหน่งปัจจุบันตาม จ.18

ตำแหน่งเลขที่ 59413	ตำแหน่งสายงาน	นักทรัพยากรบุคคล	ตำแหน่งบริหาร
ประเภท วิชาการ	ระดับ	ปฏิบัติงาน	ความเชี่ยวชาญ
หน่วยงาน	สสจ.หนองบัวลำภู สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข		
หน่วยงานภายในตามโครงสร้าง (งาน/ฝ่าย/กลุ่มงาน)	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล		

6. เลือกเมนู หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน เพื่อเข้าดูผลการเลื่อนเงินเดือนของท่าน ตามภาพด้านล่าง

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แจ้งเตือน X
ถ้าหากพบข้อมูลไม่ถูกต้อง กรุณาแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อทำการแก้ไข

ตำแหน่งเลขที่ 59413 ชื่อ นามสกุล พิมพ์ กท.7

ข้อมูลการปฏิบัติงานปัจจุบัน	ข้อมูลส่วนตัวและครอบครัว	ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่ง	ข้อมูลการศึกษา	ข้อมูลสวัสดิการ
ข้อมูลประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ข้อมูลการอบรม/ผลงาน	ข้อมูลการรับโทษทางวินัย	การนับระยะเวลาถือฤกษ์	ประวัติการลา
ประเมินผลงาน	เกณฑ์ในการบรรจุ	บันทึกวินัย/ระงับการ	รักษาการ/รักษาการ	ประวัติการบรรจุ
ข้อมูลการเกษียณ	ย้ายออนไลน์	หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน	สถานะการดำรงตำแหน่ง	ใบประกอบวิชาชีพ

หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน

รอบ 2566 / ตุลาคม

2566 / เมษายน
2566 / ตุลาคม
2565 / เมษายน
2565 / ตุลาคม

7. เลือก รอบ การเลื่อนเงินเดือนที่ต้องการ แล้วกด ประมวลผล PDF ตามภาพด้านล่าง

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แจ้งเตือน X
ถ้าหากพบข้อมูลไม่ถูกต้อง กรุณาแจ้งหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อทำการแก้ไข

ตำแหน่งเลขที่ 5 ชื่อ นามสกุล พิมพ์ กท.7

ข้อมูลการปฏิบัติงานปัจจุบัน	ข้อมูลส่วนตัวและครอบครัว	ข้อมูลประวัติการดำรงตำแหน่ง	ข้อมูลการศึกษา	ข้อมูลสวัสดิการ
ข้อมูลประวัติเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ข้อมูลการอบรม/ผลงาน	ข้อมูลการรับโทษทางวินัย	การนับระยะเวลาถือฤกษ์	ประวัติการลา
ประเมินผลงาน	เกณฑ์ในการบรรจุ	บันทึกวินัย/ระงับการ	รักษาการ/รักษาการ	ประวัติการบรรจุ
ข้อมูลการเกษียณ	ย้ายออนไลน์	หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน	สถานะการดำรงตำแหน่ง	ใบประกอบวิชาชีพ

หนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน

รอบ 2566 / ตุลาคม

ประมวลผล PDF



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)
ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกาศจังหวัดหนองบัวลำภู ฉบับลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๗/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติ โดยให้มีผลตั้งแต่รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดดังเอกสารแนบท้ายคำสั่ง ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

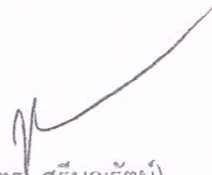
/ ๔. หลักเกณฑ์...

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้าง
ชั่วคราว (เงินบำรุง)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประวิตร ศรีบุญรัตน์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

คำอธิบาย

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ
๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำนาญ)

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ให้ใช้หลักเกณฑ์นี้ ตั้งแต่รอบการประเมิน

๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

โดย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

แนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ 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 ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

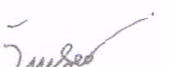
๕. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

● หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน ข้อ ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยสรุปดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู	
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู	รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน
รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู	ใน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
โรงพยาบาลชุมชน	
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน	หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน
หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	
สาธารณสุขอำเภอ	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในสาธารณสุขอำเภอ



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

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐.๐	๒.๘๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๗๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐ - ๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

ข้อ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ จังหวัดหนองบัวลำภู กำหนดท้ายประกาศนี้ หรือใช้แบบประเมินที่มีสาระไม่น้อยกว่าแบบที่จังหวัดกำหนด ส่วนวิธีการประเมินให้อยู่ในดุลยพินิจของ หน่วยงานตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน

ข้อ ๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ให้ดำเนินการดังนี้

๖.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการเฝ้าผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

โดยให้หน่วยงานทุกแห่ง จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่าง หัวหน้า กลุ่มงาน/ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/ ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน/ ฝ่าย/ งานใน สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลชุมชน หรือสาธารณสุขอำเภอ กับผู้ใต้บังคับบัญชาใน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และให้มีการประชุมกำหนดตัวชี้วัด ร่วมกันที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้วให้มีการลงนามรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และ กำหนดเวลาที่ชัดเจนให้ข้าราชการสามารถทักท้วง หรือคัดค้านตัวชี้วัดได้ หากไม่ทักท้วงตามเวลาที่กำหนด ถือว่ายอมรับตัวชี้วัดนั้น หากมีข้าราชการไม่ลงนามรับทราบตัวชี้วัดซึ่งเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ประเมิน เก็บหลักฐานที่แสดงว่าได้แจ้งตัวชี้วัดนั้นให้แก่ข้าราชการดังกล่าวทราบแล้วเพื่อไว้เป็นหลักฐานประกอบการ ประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

๖.๒ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อ การปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและ เมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและ พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๖.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย หนึ่งคนในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

/ ๖.๔ ให้ทุกหน่วย...

Timber

๖.๔ ให้ทุกหน่วยงาน จัดให้มีระบบการจัดเก็บการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ และให้ส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในแต่ละรอบการประเมิน

๖.๕ ให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

สำหรับข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ โดยความเห็นชอบของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ให้จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับเขตพิจารณา

ข้อ ๗. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู จะนำไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

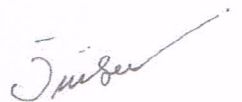
ข้อ ๘. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัด

● หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

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

๑. ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐
๒. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๓. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๔. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. บรรจุเข้ารับราชการ / ลาศึกษา / ฝึกอบรม จะต้องมียุทธเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่า 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. ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกัน ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาต่อไปนี้

๑) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

๒) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

๓) ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

๔) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

๕) ลาพักผ่อน

๖) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

๗) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

๘) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

๙) ลาไปฟื้นฟูสมรรถนะด้านอาชีพ

- การบริหารการเงิน

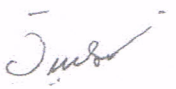
ให้หน่วยงานบริหารการเงินตามที่ได้รับจัดสรร

- การแบ่งกลุ่มในการบริหารการเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑. การแบ่งกลุ่มในการบริหารการเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขหนองบัวลำภู กำหนดดังนี้

๑) กลุ่มผู้บริหาร

๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติ



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

แนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๑. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔
๒. หนังสือกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๓. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค. ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๔. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๖๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เรื่อง ข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๕. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับ แต่งตั้งในแต่ละระดับ

● **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 การให้รางวัลใจ 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) ความทัน...

(๓) ความทันเวลา

(๔) ความคุ้มค่าของงาน

(๕) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิภาพของงาน

๔.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

(๒) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

(๓) ความรับผิดชอบ

(๔) ความร่วมมือ

(๕) สภาพการมาปฏิบัติงาน

(๖) การวางแผน

(๗) ความคิดริเริ่มข้อ

ข้อ ๕. การกำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น ๓ ระดับ คือ

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

● หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ 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 ๐๔๒๐/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. โควตา...

๕๕

๒. โควตาการเลื่อนชั้นค่าจ้าง

โควตากรณีพิเศษ ๒ ชั้นรวมทั้งปี ให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

๓. ลูกจ้างประจำ ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ ๒ ชั้นทั้งปี ต้องเป็นผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นทั้ง ๒ รอบการประเมิน

๔. วงเงินที่ใช้เลื่อนชั้นค่าจ้าง

วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนชั้นค่าจ้างทั้ง ๒ รอบ ให้ใช้ภายในวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่มีผู้ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

๕. ลูกจ้างประจำ ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

๑) ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีระดับผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒) ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันที่ออกคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕) บรรจุเข้ารับราชการ ลาศึกษา ฝึกอบรม จะต้องทำงานไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๖) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการกำหนดให้ถือปฏิบัติดังนี้

(ก) การลาป่วยและกิจส่วนตัวรวมกัน ให้ถือจำนวนครั้งไม่เกิน ๑๒ ครั้ง

(ข) การมาทำงานสาย ให้ถือจำนวนครั้งไม่เกิน ๑๘ ครั้ง

๗) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน

๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการศึกษาหรือเข้ารับการเตรียมผล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

แนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

๑. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/๒๓๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

๓. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑/ว ๑๙๔ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

● หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานในแนวทางเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

ข้อ ๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ การเลื่อนค่าตอบแทน

๑.๒ การเลิกจ้าง

๑.๓ การต่อสัญญาจ้าง

๑.๔ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๑.๕ การให้ค่าตอบแทนพิเศษและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ ๒. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

ข้อ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

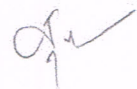
ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

ข้อ ๔. การปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้นโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ดังนี้

๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ปริมาณงานผลงาน

/ (๒) คุณภาพ...



- (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
ดีได้	๙๕ - ๑๐๐.๐	๔.๕๐ - 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 นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

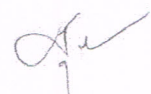
ข้อ ๗. ในกรณีที่มีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทั่วไป ผู้ใดให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ผู้นั้น มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีความเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่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

● หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ พนักงานราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ในรอบปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี สามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน
๒. รอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

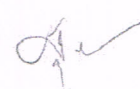
/ ๓. รอบปีที่...



๓. รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๔ เดือน
๔. รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. รอบปีที่แล้วมาได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
๖. รอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๔๐ วันทำการ (ลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกัน) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้
 - ๑) ลาคอลดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน
 - ๒) ลาพักผ่อน
 - ๓) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน
 - ๔) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์

● การบริหารการเงิน

ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

แนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

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 กพส.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

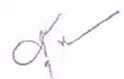
ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

ข้อ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและ
พฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรม
การปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว
หรือความตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๓.๒ พฤติกรรมการทำงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักของข้าราชการ
หรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

/ ข้อ ๔. ในแต่ละ...



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

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๔.๕๐-๖.๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙	๓.๕๐-๔.๔๐
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙	๒.๕๐-๓.๔๐
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙	๑.๐๐-๒.๔๐
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๕	ไม่ได้เลื่อน

ข้อ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๕.๒ ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความสำเร็จของงานในช่วง ๓ เดือนแรกของการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาและแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

๕.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพส. กำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

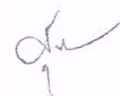
(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง

(๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยบริการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว อีกทั้ง ผู้ประเมินจะต้องให้คำแนะนำแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(๕) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

อนึ่ง สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ให้ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจในการจ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นผู้พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็นเรื่องการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่าง ๆ

/ ข้อ ๖. ให้หัวหน้า...



ข้อ ๖. 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

● หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ กพส.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 ซึ่งมีใช้ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๔ เดือน

๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

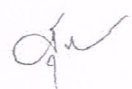
๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาป่วย/ลากิจส่วนตัว รวมกัน ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ แต่ไม่รวมวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ

/ (ง) ลาป่วย...



(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

๔. ให้เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินของปีงบประมาณที่จะเพิ่มค่าจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้าง

๕. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และหรือค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๖. การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยนำผลการประเมินผลมาประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ภายในวงเงินที่กำหนดไว้

๗. การเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละคนในแต่ละครั้งต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของบัญชีค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

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 ๑ กันยายน โดยให้คำนึงถึงเงินรายได้ของหน่วยบริการตามแผนงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
แนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปรับค่าจ้างประจำปีของ
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปี ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก
งบประมาณ (เงินบำรุง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘

● หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

ข้อ ๑. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

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

ข้อ ๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
ตามลำดับขั้น โดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้หน่วยบริการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวม
ของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ปฏิบัติจากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/
ผู้ประเมิน และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) แต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายผลสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ
(เงินบำรุง) ผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐาน
บ่งชี้ความสำเร็จ

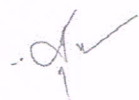
๒) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ ๑ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา
การปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
และผลสำเร็จของงานที่หน่วยบริการกำหนดของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงาน
ที่คาดหวังด้วย

๓) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยบริการกำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับ
คะแนนผลการประเมิน

/ (๓) เสนอบัญชี...



(๓) เสนอบัญชีรายชื้อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับคะแนน ผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณา เพื่อความเป็นมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรม 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 และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 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) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

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

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๔.๕๐-๖.๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙	๓.๕๐-๔.๔๐
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙	๒.๕๐-๓.๔๐
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙	๑.๐๐-๒.๔๐
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๕	ไม่ได้เลื่อน

ข้อ ๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยหน่วยบริการ ต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

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

/ ทำความเห็น...

ทำความเข้าใจเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๘. กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้หน่วยบริการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างงานต่อเนื่องจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันในปีที่จะจ้างต่อ ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณา สั่งจ้างต่อไป

● หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

วิธีการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาดังนี้

๑. รอบปีที่แล้วมา หมายถึงช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

๒. การปรับค่าจ้างให้ปรับได้ปีละหนึ่งครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี โดยปรับค่าจ้างได้ไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้างเดิม ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ข้อ ๕ และไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าจ้าง ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๓. ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการปรับค่าจ้างในวงเงิน ไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ณ วันที่ ๑ กันยายน

๔. ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ซึ่งจะได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างในรอบปี ที่แล้วมาต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๑) ในรอบปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่บนเกณฑ์ ไม่ต่ำกว่าระดับดี

๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งหรือจำนวนวันที่หน่วยบริการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละหน่วยบริการหรือหน่วยงาน ซึ่งอนุโลมตามที่ได้ปฏิบัติกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันก็ได้

๔) ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๓๐ วันทำการ (ลาป่วย และ ลากิจส่วนตัว) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ข) ลาพักผ่อน

(ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดสอบความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(ง) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์

๕. กรณีการจ้างงานใหม่ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ยกเว้นได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการวันแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ในปีนั้นตรงกับวันหยุดราชการ

๖. ในกรณีที่คำนวณเงินปรับค่าจ้างแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท