

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๖.๐๐ น. เป็นต้นไป

ณ ห้องประชุมมรกต ชั้น ๓ อาคาร ๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง

ผู้มาประชุม

๑. นายนรเทพ อัครพัชระ	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระนอง	ประธานกรรมการ
๒. นางประภาพร จอมเทพมาลา	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)	กรรมการ
๓. นางศิริสุข พูลผล	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ)	กรรมการ
๔. นายบำรุง โกยทอง	รก. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระบือ	
๕. นายอนุรักษ์ อังชานาม	รก. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลละอุ่น	กรรมการ
๖. นายถาวร สาลี	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	กรรมการ
๗. นางสาวกุลทรัพย์ ศรีจันทร์ทัฬห	รก. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกะเปอร์	กรรมการ
๘. นายสุเทพ ธนชาติบรรจง	สาธารณสุขอำเภอเมืองระนอง	กรรมการ
๙. นายบำรุง โกยทอง	สาธารณสุขอำเภอกระบือ	กรรมการ
๑๐. นายอำนาจ เทพรักษ์	สาธารณสุขอำเภอกะเปอร์	กรรมการ
๑๑. นายเถลิงศักดิ์ พิริยะพงศ์	สาธารณสุขอำเภอละอุ่น	กรรมการ
๑๒. นางอารีย์ ศรีรักษา	รก. สาธารณสุขอำเภอสุราษฎร์ธานี	กรรมการ
๑๓. นางศรินาถ เอี่ยมจิตต์	รก. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป	กรรมการ
๑๔. นายอนันต์ ทรัพย์เอี่ยม	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข	กรรมการ
๑๕. นายพิเชษฐ บัญชีเยี่ยม	หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	กรรมการ
๑๖. นายสุธน คุ่มเพชร	หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ	กรรมการ
๑๗. นางสาวจิรพร สุวดีกุล	หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ	กรรมการ
๑๘. นายอนุรักษ์ อังชานาม	หัวหน้ากลุ่มงานทันตสาธารณสุข	กรรมการ
๑๙. นางสาวเกณิกา บุญจันทร์	รก. หัวหน้ากลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด	กรรมการ
๒๐. นางสาวนันทนัช วิเศษสุข	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	กรรมการ
๒๑. นายจิระศักดิ์ บัวหลวง	หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ	กรรมการ
๒๒. นายไพโรจน์ ชูชาติ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รก. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/ เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายอรุณ สัตยาพิศาล	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระนอง	ติตราชการ	กรรมการ
๒. นางพรเพ็ญ ประธานวัฒนา	นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ)	ติตราชการ	กรรมการ
๓. นายสุทร ต้นปี	หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมฯ	ติตราชการ	กรรมการ
๔. นายจรัส ผดุงสุนทร	หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพฯ	ติตราชการ	กรรมการ

๕. นางสาวลักษณ กิริติหัตถยากร	หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค	ติตราชการ	กรรมการ
๖. นายชาคร วิภาดาวุฒิกุล	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลระนอง	ติตราชการ	กรรมการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ
๖. นางสาวสุมา แดงตัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลระนอง		กรรมการ/ ผู้ช่วยเลขานุการ

### เริ่มประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

โดยมี นายนรเทพ อัสวพัชระ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระนอง เป็นประธานกรรมการในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

### วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

### วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

### วาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง (ถ้ามี)

- ไม่มี

### วาระที่ ๔ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนองประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เลขานุการ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดำเนินไปด้วยความถูกต้อง ครบถ้วน และมีประสิทธิภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง จึงขอแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ (รอประกาศจากจังหวัดระนอง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะเป็นผู้ลงนามประกาศ เมื่อจังหวัดประกาศเรียบร้อยแล้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำหนังสือแจ้งเวียนให้ทราบ)

๒. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง

#### ระเบียบและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

๑. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ส ธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๙ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ และ ที่ สธ ๐๒๐๑/ว ๑๙๔ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของ พนักงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

### หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง มีประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานในแนวทางเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดไว้ ดังนี้

๑. มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมิน ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ๑.๑ การเลื่อนค่าตอบแทน
- ๑.๒ การเลิกจ้าง
- ๑.๓ การต่อสัญญาจ้าง
- ๑.๔ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การให้ค่าตอบแทนพิเศษและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

๒. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

- ๒.๑ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป
- ๒.๒ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

๓. ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ

- ๓.๑ ดีเด่น มีระดับคะแนน ๙๕ - ๑๐๐
- ๓.๒ ดีมาก มีระดับคะแนน ๘๕ - <๙๕
- ๓.๓ ดี มีระดับคะแนน ๗๕ - <๘๕
- ๓.๔ พอใช้ มีระดับคะแนน ๖๕ - <๗๕
- ๓.๕ ต้องปรับปรุง มีระดับคะแนน น้อยกว่า ๖๕

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

๕. การปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้นโดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ดังนี้

๕.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ปรมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๕.๒ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) บริการที่ดี
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พนักงานราชการทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานผู้นั้นทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗. ในกรณีที่มีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทั่วไปผู้ใดให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปผู้นั้น มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

**หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ**

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ พนักงานราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ในรอบปีที่แล้วมา มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี สามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

๒. รอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓. รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๔ เดือน

๔. รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕. รอบปีที่แล้วมาได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

๖. รอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันไม่เกิน ๔๐ วันทำการ (ลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกัน) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

๑) ลากลอบบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

๒) ลาพักผ่อน

๓) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

๔) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์

**การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ**

ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงิน ไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการของทุกกลุ่มงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน

๒.๒ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มค่าจ้างประจำปี ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป**

๑. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖

๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗

๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ.๒๕๕๗



๔. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ.๒๕๕๗ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘

### หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ๒๓ กำหนดว่าในระหว่างสัญญาจ้างให้หน่วยบริการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ประกอบการเพิ่มค่าจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด กพส และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม จึงได้กำหนด หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไว้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และ จ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ สรุปได้ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น

๒. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณดังนี้

๒.๑ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

๒.๒ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

๓. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้จัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็นระดับ ๕ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และ ต้องปรับปรุงโดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

๓.๑ ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
๓.๒ ดีมาก	๘๕ - <๙๕	คะแนน
๓.๓ ดี	๗๕ - <๘๕	คะแนน
๓.๔ พอใช้	๖๕ - <๗๕	คะแนน
๓.๕ ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า๖๕	คะแนน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงานความรวดเร็ว หรือ ความตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) พฤติกรรมการทำงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักของข้าราชการ หรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน และผู้รับประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๕.๒ ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือ ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาและนำเพื่อปรับปรุงปฏิบัติงานของแก้ไขพัฒนาผลการรับรู้ การประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

๕.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ กพส. กำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมิน ให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง

(๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ ประเมินให้ข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยบริการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว อีกทั้ง ผู้ประเมินจะต้องให้คำแนะนำแก่พนักงานสาธารณสุขทั่วไป เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(๕) พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติ แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาโดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

อนึ่ง สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ให้ผู้ที่ได้รับมอบหมาย จ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นผู้พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็นสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่างๆ

๖. ให้หัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละหน่วยบริการ ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าหน่วยบริการ เป็นประธาน

(๒) หัวหน้ากลุ่มงาน/งานที่มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นกรรมการ ปฏิบัติงานหรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยบริการมอบหมาย (จำนวนกรรมการ ๒ - ๔ คน)

(๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั่วไป มีหน้าที่ในการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

### หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ กพส. กำหนดไว้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปพ.ศ.๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การเพิ่มค่าจ้าง ให้ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี โดยให้เพิ่มค่าจ้างไม่เกินวงเงินที่กำหนด

๒. “รอบปีที่แล้วมา” หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๓.๑ ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

๓.๒ ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓.๓ ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๔ เดือน

๓.๔ ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๓.๕ ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาป่วย/ลากิจส่วนตัวรวมกัน ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

๑) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

๒) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

๓) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ

๔) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

๕) ลาพักผ่อน

๖) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

๗) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

๔. ให้เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมินของปีงบประมาณที่จะเพิ่มค่าจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้าง

๕. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และหรือค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๖. การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างภายในวงเงินที่กำหนดไว้

๗. การเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละคนในแต่ละครั้ง ต้องไม่เกินอัตราค่าจ้างขั้นสูงของบัญชีค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๘. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงให้ได้รับการเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในวันที่ ๑ ตุลาคม และให้อยู่ภายในวงเงินที่กำหนดไว้

๙. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในกลุ่มใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้นั้น ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในกลุ่มนั้น ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

#### การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

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

๒.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)**

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปี ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘

### หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- ๑.๑ การปรับค่าจ้างกรณีการจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ๑.๒ การเลิกจ้าง
- ๑.๓ การจ้างงานต่อ
- ๑.๔ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๒. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับขั้น

๓. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ปีละ ๒ ครั้งตามปีงบประมาณ คือ

- ๓.๑ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป
- ๓.๒ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

๔. ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ

๔.๑ ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
๔.๒ ดีมาก	๘๕ - <๙๕	คะแนน
๔.๓ ดี	๗๕ - <๘๕	คะแนน
๔.๔ พอใช้	๖๕ - <๗๕	คะแนน
๔.๕ ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานการของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยหน่วยบริการต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ประเมินจากผลงานของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ดังนี้

๖.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

- (๑) ประมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๖.๒ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) บริการที่ดี

- (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๗. ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘. กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้หน่วยบริการ นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างงานต่อเนื่องได้ จะต้องมีความเห็นของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันในปีที่จะจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

### **หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)**

วิธีการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาดังนี้

๑. รอบปีที่แล้วมา ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป
๒. การปรับค่าจ้าง ให้ปรับได้ปีละหนึ่งครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี โดยปรับค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้างเดิม ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน และไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าจ้างที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด
๓. ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการปรับค่าจ้างในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ณ วันที่ ๑ กันยายน (หน่วยบริการอาจกำหนดวงเงินตามความเหมาะสมและสถานะเงินบำรุง)
๔. ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ซึ่งจะได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างในรอบปีที่แล้วมาต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้
  - ๔.๑ ในรอบปีที่แล้วามีผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี
  - ๔.๒ ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
  - ๔.๓ ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ หรือจำนวนวันที่หน่วยบริการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละหน่วยบริการหรือหน่วยงาน ซึ่งอนุโลมตามที่ถือปฏิบัติกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันก็ได้
  - ๔.๔ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกัน ไม่เกิน ๓๐ วันทำการ แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

- ๑) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน
- ๒) ลาพักผ่อน
- ๓) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน
- ๔) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์

๔.๕ กรณีจ้างงานใหม่ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ยกเว้นได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการวันแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ในปีนั้นตรงกับวันหยุดราชการ

๓. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ลงวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวัง ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง มีรายละเอียดดังนี้

### ๑. ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ดำเนินการดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำม้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ(มากกว่าร้อยละ ๖๐) เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำค้ำม้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำค้ำม้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดค้ำม้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจ(มากกว่า ร้อยละ ๖๐) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำค้ำม้นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนองกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการตามค้ำม้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ตามค้ำม้นในการ



พัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง เมื่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง ได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งออกจากราชการ หรือ  
(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นฯ ครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

## ๒. ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ดำเนินการดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ(มากกว่าร้อยละ ๖๐) เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้น ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจ (มากกว่าร้อยละ ๖๐) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนองกำหนด



ข้อ ๒ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาปรับปรุงตนเองของลูกจ้างประจำ ตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินอันเป็นที่พอใจ (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง ได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีลูกจ้างประจำผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ผู้นั้นตามคำมั่นฯ ครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง เพื่อสั่งให้ลูกจ้างผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้มีผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

### ๓. พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ อยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ให้ดำเนินการดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ อยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้

ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป สรุปความเห็นของผู้ประเมิน ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจ(มากกว่าร้อยละ ๗๕) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนองกำหนด

ข้อ ๒ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานราชการ ตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสองรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบการพิจารณาในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินอันเป็นที่พอใจ(ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ให้ดำเนินการหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ให้ดำเนินการดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ(มากกว่าร้อยละ ๗๕) เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สรุปความเห็นของผู้ประเมินชั้นต้น ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจ (มากกว่าร้อยละ ๗๕) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนองกำหนด

ข้อ ๒ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาปรับปรุงตนเองของพนักงานราชการ ตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสองรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้ันั้นไม่ผ่านการประเมินอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการ(ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการ พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ๕. ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) อยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕)

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) อยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ( มากกว่าร้อยละ ๗๕) เพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตอนที่ ๒ สรุปความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้น ผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจ (มากกว่าร้อยละ ๗๕) ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนองกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาปรับปรุงตนเองของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสองรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่า การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นที่ธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินอันเป็นที่พอใจ (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ. ๐๒๐๑.๐๓๔/ว.๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**ที่ประชุม** รับทราบ

**วาระที่ ๕** เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ การพิจารณาขอใช้ตำแหน่งว่าง

**เลขานุการ** สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง มีตำแหน่งว่างที่ต้องขอใช้เร่งด่วน เนื่องจากขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๕๔๙ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ตำแหน่งว่างเมื่อ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เนื่องจากย้ายไปรับราชการที่สำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒. ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๖๕๘ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลกะเปอร์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ตำแหน่งว่างเมื่อ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากลาออกจากราชการ

**ที่ประชุม**

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบให้ใช้ตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๕๔๙ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ให้รับโอน

๒. ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๗๖๕๘ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลกะเปอร์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระนอง ให้บรรจุผู้สอบแข่งขัน

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ไพโรจน์ ชูชาติ

กรรมการ/เลขานุการ

(นายไพโรจน์ ชูชาติ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

นรเทพ อัสวพัชระ

ประธานในที่ประชุม/

(นายนรเทพ อัสวพัชระ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการแทน

นางแพทย์สาธารณสุขจังหวัดระนอง