ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มค่าจ้างประจำปีของ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง พ.ศ. ๒๕๖๓

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มค่าจ้างให้กับ พนักงานกระทรวงสาธารสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง สังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเพิ่มค่าจ้างไว้ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง พ.ศ. ๒๕๖๓” สังกัด โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ใช้กับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ในสังกัด โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๓. ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณานี้

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“เงินค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง รายเดือน ในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยบริการตามอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๔. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยหน่วยบริการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

๕. การเพิ่มค่าจ้าง ให้ปรับได้ปีละหนึ่งครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี โดยเพิ่มค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้างเดิม ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ข้อ ๔ และไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าจ้างที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ทั้งนี้ ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเพิ่มค่าจ้างในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง รายเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้คำนึงถึงเงินรายได้ของหน่วยบริการตามแผนงาน

๖. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในรอบปีที่แล้วมาต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

/(๑)ปฏิบัติ...

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ใน **เกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี**

(๒) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งปรับค่าจ้างกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยบริการ

(๗) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน ดังนี้

(๗.๑) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึง

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือการเตรียมพล

(ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

การนับจำนวนวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ ยกเว้น ข้อ (๗.๑) (ง)

(๗.๒) ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง มีวันลาไม่เกินสามสิบวัน (ลาป่วยและลากิจ) แต่ไม่รวมถึง

(ก) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ข) ลาพักผ่อน

(ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารเข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(ง) ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์

๗. การพิจารณาปรับค่าจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๔ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปรับค่าจ้างประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับหน้าที่ราชการ และข้อควร

/พิจารณา...

พิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งปรับค่าจ้าง

๘. ในกรณีที่คำนวณเงินปรับค่าจ้างแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๙. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา หรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักของข้าราชการ หรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานกำหนด เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

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

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

๑๒. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุรสิทธิ์ จิตรพิทักษ์เลิศ)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว