



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล) โทร. ๐-๓๗๒๔-๒๕๓๑

ที่ สก.๐๐๓๓.๒๐๑.๔/ ๖๑๕๒

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมในการจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๑

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้

เพื่อการขับเคลื่อนกระบวนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จึงขอให้ทุกหน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดผลงาน (KPI) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖) โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ใช้หลักเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดรายบุคคลโดยมี ผลสัมฤทธิ์ของงาน (performance) ข้าราชการร้อยละ ๗๐ (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ ๘๐) และ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (competency) ข้าราชการร้อยละ ๓๐ (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ ๒๐)

๒. กำหนดตัวชี้วัดตามองค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (performance) ให้ทุกคนประเมินตัวชี้วัด อย่างน้อย ๕ ตัว (พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ที่ระดับต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา อย่างน้อย ๓ ตัว) ดังนี้

๒.๑ ตัวชี้วัดตามนโยบาย

๒.๑.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาระดับรองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน ใช้ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่า ๒ ตัว หรือมากกว่า ซึ่งอยู่ในแผนงานตามตัวชี้วัดภายใต้กลุ่มภารกิจของตนเอง

๒.๑.๒ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติ ใช้ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่า ๑ ตัว ซึ่งอยู่ในแผนงานตามตัวชี้วัดภายใต้กลุ่มภารกิจของตนเอง

๒.๒ ตัวชี้วัดจากงานประจำ

๒.๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาระดับรองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน กำหนดตัวชี้วัดจากงานประจำ ไม่น้อยกว่า ๓ ตัว หรือมากกว่า

๒.๒.๒ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติ กำหนดตัวชี้วัดจากงานประจำ ไม่น้อยกว่า ๓ ตัว หรือมากกว่า

๓. กำหนดหลักเกณฑ์วันลาในรอบการประเมินครึ่งปีแรก (ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖) ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งตามเอกสารแนบท้ายนี้ สำหรับลูกจ้างทอนตามสิทธิ์ครึ่งปีงบประมาณ

๔. การปฏิบัติตามประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) โดยจัดให้มีการประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

จึงขอให้ทุกหน่วยงานเตรียมความพร้อมการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจัดทำตัวชี้วัดผลงาน KPI Template และส่งเฉพาะแบบสรุปการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายในวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ชั้น ๓ อาคารบริการผู้ป่วยนอก ติดต่อสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ โทรภายใน ๒๔๑ และ ๒๔๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป



(นายสมคิด ยืนประโคน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

การมอบหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปี ปิงงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Prevention & Promotion Excellence "สร้างความเข้มแข็งระบบบริการปฐมภูมิ"	แผนงานที่ 1 พัฒนาศักยภาพ และ สร้างความเข้มแข็งให้ เครือข่ายบริการสุขภาพเมืองสระแก้ว	1. จำนวนรพ.สต.ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ดีดดาว (5 ดาว)	21 แห่ง	รองฯปฐมภูมิ
		2. อัตราการเกิดโรคหลอดเลือดสมองในชุมชน	< ร้อยละ 6	
		3. การจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายปฐมภูมิ (PCU/NPCU) เป้าหมาย 3 PCU / 9 NPCU	ปี 64 3PCU/ 3NPCU	
		4. ร้อยละ 80 ของผู้ป่วย Post Stroke มี ADL ดีขึ้น	ร้อยละ 80	
	แผนงานที่ 2 พัฒนาศักยภาพการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ	5. เด็กอายุ 0-5 ปี มีพัฒนาการสมวัย	ร้อยละ 85	
		6. ร้อยละของการตั้งครรภ์ซ้ำในหญิงอายุน้อยกว่า 20 ปี	ร้อยละ 10	
		7. ร้อยละผู้ป่วยความดันโลหิตสูงที่ควบคุมความดันโลหิตได้ดี	ร้อยละ 50	
		8. ร้อยละผู้ป่วยเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ดี	ร้อยละ 40	
		9. อัตราป่วยใช้เลือดออกกลางจากค้ำฉวยฐาน 5 ปีย้อนหลัง	< ร้อยละ 20	
		10. กลุ่มเสี่ยง TB ได้รับการคัดกรอง	> ร้อยละ 85	
		11. ผู้ป่วย DM/HT ได้รับการคัดกรอง CVD	≥ ร้อยละ 90	
		12. ผู้ป่วย DM/HT ได้รับการคัดกรอง CKD	> ร้อยละ 80	
		13. ระดับความพึงพอใจในชุมชน	> ร้อยละ 80	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Service Excellence "ยกระดับขีดความสามารถทางการแพทย์ให้มีความปลอดภัยตามมาตรฐาน"	แผนงานที่ 3 จัดระบบบริการเพื่อลดความแออัดและลดระยะเวลารอคอยในโรงพยาบาล	14. ระดับความพึงพอใจผู้ป่วยนอก	> ร้อยละ 80	รองฯแพทย์ และ รองฯพยาบาล
		15. ระดับความพึงพอใจผู้ป่วยใน	> ร้อยละ 80	
		16. ระยะเวลารอคอยเฉลี่ยผู้ป่วยนอกลดลงร้อยละ 50 (ไม่เกิน 1.30 ชม)	ลดลงร้อยละ 50	
	แผนงานที่ 4 พัฒนาระบบระดับตติยภูมิทุกสาขาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในบางสาขาที่มุ่งเน้นในสาขาตอบสนองปัญหาสุขภาพ	17. อัตราตายผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง	< 7%	
		18. อัตราตายผู้ป่วยโรคหัวใจขาดเลือดเฉียบพลันชนิด STEMI	< 10%	
		19. อัตราตายผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสเลือด	< 28%	
		20. อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วยวิกฤตฉุกเฉิน (Triage Lv 1) ภายใน 24 ชั่วโมง	< 12%	
		21. อัตราความสำเร็จการรักษารวมโรค	> 85%	
		22. อัตราตายผู้ป่วยวัยโรค	< 5%	
		23. ร้อยละของผู้ป่วย CKD ที่มีอัตราการลดลงของ eGFR < 5 ml/min/1.73m ² /yr	> 66%	
		24. จำนวนการปฏิเสธการรับรักษาผู้ป่วยที่ส่งต่อจาก รพช	0	
		25. ร้อยละอุบัติการณ์ Clinical risk ระดับ G H I ลดลง		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence "การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพบริหารอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ"	แผนงานที่ 5 จัดตั้งและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางการแพทย์และสาธารณสุข	26. ระดับความสำเร็จการพัฒนาสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ (Functional Competency) สมรรถนะงานประจำหน่วย 2 ตัว สมรรถนะจำเป็นใช้โปรแกรม computer	ร้อยละ 50 ผ่านในระดับ 2	รองฯ พรส
		27. ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ทางการแพทย์และสาธารณสุข 1. ศูนย์แพทยศาสตรศึกษาปี 2567 2. ศูนย์เวชศาสตร์ครอบครัว ปี 2567	ระดับ 2	รองฯ พรส
	แผนงานที่ 6 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุขและผูกพัน	28. ร้อยละของบุคลากรที่เป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model)	เพิ่มขึ้น	รองฯพรส.
		29. ร้อยละบุคลากรที่เจ็บป่วยจากการทำงาน (ด้านบริการ TB = 0 ด้านสนับสนุนกายศาสตร์ <)	0	รองฯพรส.
		30. ร้อยละ ของหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมายการขับเคลื่อนค่านิยม SCPH ระดับ 3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนค่านิยม SCPH S= ESB ความพึงพอใจด้านพฤติกรรมบริการ > 80% C= ทุกหน่วยงานมีผลงานวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง P= ความพึงพอใจของผู้รับบริการภาพรวม > 80% H= บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น	ร้อยละ 50	รองฯพรส.
		31. ร้อยละข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการลดลง	10%	รองฯพรส.
		32. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	> 94 %	รองฯพรส.
	แผนงานที่ 12 การสื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)	33. ร้อยละเจ้าหน้าที่เข้าร่วมจิตอาสาสาธารณะ อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี	ร้อยละ 80	รองฯบริหาร
		34. ร้อยละเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี	ร้อยละ 80	รองฯบริหาร
		35. จำนวนครั้งในการสื่อสารภาพลักษณ์องค์กร (ตามพระบรมราชโองบาย)	12 ครั้ง/ปี	รองฯบริหาร
	แผนงานที่ 7 พัฒนาระบบ	36. ระดับความสำเร็จการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์	ระดับ 5	รองฯ พรส
		37. โรงพยาบาลผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA	ผ่าน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 Governance Excellence "บริหารจัดการทรัพยากร สุขภาพโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาลมุ่งสู่การเป็น โรงพยาบาลดิจิทัล	ธรรมาภิบาลและคุณภาพการ จัดการภาครัฐ	38. ผ่านเกณฑ์การประเมินระบบควบคุมภายใน	ผ่าน	รองๆ บริหาร
		39. อุบัติการณ์ การร้องเรียนผู้บริหาร ในด้านการบริหาร ลดลง	ลดลงร้อยละ 50	
	แผนงานที่ 8 ปรับปรุง โครงสร้างและสภาพแวดล้อม โรงพยาบาลตามแนวทาง มาตรฐานในการพัฒนาคุณภาพ	40. ผ่านการประเมิน Green&Clean ระดับดีมาก Plus	ระดับดีมาก Plus	
		41. ผ่านมาตรฐานการประเมินตนเอง Health System 4	ผ่าน	
		42. ร้อยละอุบัติเหตุ Non Clinical risk 4-5 ลดลง		รองๆ คุณภาพ
	แผนงานที่ 9 พัฒนา สารสนเทศเพื่อการบริหาร จัดการสุขภาพ (Smart Hospital)	43. จำนวนเทคโนโลยีที่นำมาใช้ได้ตามเป้าหมาย	จำนวน 3 ระบบ	
	แผนงานที่ 10. สร้างความ เข้มแข็งด้านการเงินการคลัง	44. ระดับวิกฤตการเงิน	ระดับ 0	รองๆ
		45. ระดับประสิทธิภาพการเงินการคลัง	ระดับ B	การเงินการคลัง
	แผนงานที่ 11 ขับเคลื่อน คุณภาพสู่มาตรฐาน	46. ผ่านการรับรองมาตรฐาน HA Re-Accreditation / DHSA	ผ่าน	รองๆ คุณภาพ
		47. ผ่านการรับรองมาตรฐานการรักษาโดยการพักอาศัยด้วยเครื่องไตเทียม (ตรค.)	ผ่าน	
		48. ห้องปฏิบัติการผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 15189, 15190	ผ่าน	

ตัวอย่าง

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

KPI Template															
ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละของการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ถูกต้องตามระยะเวลาที่กำหนด														
หน่วยวัด	ร้อยละ														
รายละเอียดตัวชี้วัด	๓) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล หมายถึงกระบวนการในการค้นหาตลอดจนคัดเลือก บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่ง งานตามท้องที่ที่ต้องการ ๔) ระยะเวลาที่กำหนด หมายถึงการดำเนินงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ ดังนี้ (๓) มีกำหนดระยะเวลาดำเนินการประกาศรับสมัคร ดำเนินการสอบ คัดเลือก ประกาศผล และบรรจุแต่งตั้ง ที่ต้องให้แล้วเสร็จทันเวลา (๔) ระยะเวลาดำเนินการ ๑) ปิดประกาศก่อนวันรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ ๒) กำหนดระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ ดำเนินการสอบและ คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ภายใน ๔๕ วันแล้วเสร็จ														
วัตถุประสงค์ของ การกำหนดตัวชี้วัด	วัดความสามารถของการสรรหาและคัดเลือก โดยให้ความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีการวางแผนการคัดเลือก การสื่อสารให้เกิดแรงจูงใจกับผู้สมัครเป้าหมายที่ต้องการ														
เกณฑ์การให้คะแนน	<table><tr><td>๑ คะแนน</td><td>๒ คะแนน</td><td>๓ คะแนน</td><td>๔ คะแนน</td><td>๕ คะแนน</td></tr><tr><td>๗๖-๘๐</td><td>๘๑-๘๕</td><td>๘๖-๙๐</td><td>๙๑-๙๕</td><td>๙๖-๑๐๐</td></tr></table>					๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๗๖-๘๐	๘๑-๘๕	๘๖-๙๐	๙๑-๙๕	๙๖-๑๐๐
๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน											
๗๖-๘๐	๘๑-๘๕	๘๖-๙๐	๙๑-๙๕	๙๖-๑๐๐											
สูตรคำนวณ	จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จถูกต้อง X ๑๐๐ จำนวนเรื่องทั้งหมด														
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	เอกสารการประกาศรับสมัคร สรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง														

เงื่อนไขตัวชี้วัด : ความถูกต้องตามระยะเวลาที่กำหนด คือการปฏิบัติตามระเบียบในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล : โดยเอกสารกระบวนการประกาศรับสมัคร สรรหาและคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล (นางสาวพรณนิภา สลิตชัย) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้จัดเก็บข้อมูล : งานการบริหารงานด้านบุคลากร (นางกมลทิพย์ ธรรมวรานุกร) นักทรัพยากรบุคคล

สรุปหลักเกณฑ์การพิจารณาผลการประเมินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ
เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว

ลำดับ	เงื่อนไข	ลาป่วย+ลากิจ ต้องไม่เกิน	จำนวนครั้ง การลา	มาสายต้องไม่เกิน (ครั้ง)	หมายเหตุ
1	หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ				
	ในครั้งปีที่แล้วมาต้องเวลาปฏิบัติราชการ 6 เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกินที่กำหนด	23 วันทำการ (ระเบียบกำหนด)	12 ครั้ง	15 ครั้ง (จังหวัดสระแก้วกำหนด)	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน
	ข้าราชการที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบจะต้องไม่ลากิจลา ป่วยหรือมาสายไม่เกินจำนวนครั้งที่กำหนด	12 วันทำการ	6 ครั้ง	8 ครั้ง	ไม่ได้ระดับดีเด่น
2	หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ				
	ในครั้งปีที่แล้วมาต้องเวลาปฏิบัติราชการ 6 เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกินที่กำหนด	23 วันทำการ (ระเบียบกำหนด)	12 ครั้ง	15 ครั้ง (จังหวัดสระแก้วกำหนด)	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน
	ลูกจ้างประจำที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติราชการต้องไม่ลาป่วยลากิจหรือมาสายไม่เกิน จำนวนครั้งที่กำหนด	12 วันทำการ	6 ครั้ง	8 ครั้ง	ไม่ได้กรณีพิเศษ 1 ชั้น หรือ 2 ชั้น
3	หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ				
	ในรอบปีที่แล้วมาต้องเวลาปฏิบัติราชการ 12 เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกินที่กำหนด	40 วันทำการ (ระเบียบกำหนด)	24 ครั้ง	36 ครั้ง	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน
	พนักงานราชการที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จะต้องไม่ลากิจลาป่วยหรือมาสายไม่ เกินจำนวนครั้งที่กำหนด	24 วันทำการ	12 ครั้ง	18 ครั้ง	ไม่ได้ระดับดีเด่น
4	หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข				
	ในรอบปีที่แล้วมาต้องเวลาปฏิบัติราชการ 12 เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกินที่กำหนด	45 วันทำการ (ระเบียบกำหนด)	24 ครั้ง	36 ครั้ง	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน
	พนักงานกระทรวงฯ ที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จะต้องไม่ลากิจลาป่วยหรือมาสายไม่ เกินจำนวนครั้งที่กำหนด	23 วันทำการ	12 ครั้ง	18 ครั้ง	ไม่ได้ระดับดีเด่น
5	หลักเกณฑ์การปรับค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน				
	ในรอบปีที่แล้วมาต้องเวลาปฏิบัติราชการ 12 เดือน โดยมีวันลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกินที่กำหนด	30 วันทำการ (ระเบียบกำหนด)	-	-	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน
	ลูกจ้างชั่วคราวที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น จะต้องไม่ลากิจลาป่วยหรือมาสายไม่ เกินจำนวนครั้งที่กำหนด	15 วันทำการ	-	15 ครั้ง	ไม่ได้ระดับดีเด่น