



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์ โทรศัพท์ ๐๙ ๗๓๖๐ ๗๖๕๖

ที่ สธ ๑๑๐๓/๒๓๖๗

วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

ความเป็นมา

ตามหนังสือสถาบันพระบรมราชชนก ที่ สธ ๑๑๐๑/ว๒๘๔๔ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้แจ้งการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่จะสิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยสถาบันพระบรมราชชนกจะจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กำหนดระยะเวลา ๑ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) รายละเอียดตามความแจ้งแล้ว นั้น

ข้อพิจารณา

คณะพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเพื่อให้การต่อสัญญาจ้างและการเพิ่มค่าจ้างประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นบ้ำเห็นใจความดีความชอบตอบแทนแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จึงขอให้วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการ ดังนี้

๑. ทบทวนภารกิจว่าปัจจุบันตำแหน่งงานที่จ้างไว้มีความเหมาะสมที่ต้องดำเนินการต่อไปหรือเป็นประโยชน์ของทางราชการหรือไม่ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นว่ามีความจำเป็นในการต่อสัญญาจ้างหรือไม่ อย่างไร

๒. ถ้ามีความจำเป็นตามข้อ ๑ ขอให้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป รอบ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) โดยให้เร่งดำเนินการประเมินผลงานให้แล้วเสร็จภายในวันพฤหัสบดีที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งใช้ผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๓. กรณีต่อสัญญาจ้างจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันไม่ต่ำกว่าระดับดี

๔. การเพิ่มค่าจ้างประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างและอยู่ในเงื่อนไขการได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ตามผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ภายในวันศุกร์ที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางนิชดา สารถวัลย์แพศย์)

รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สถาบันพระบรมราชชนก



บันทึกข้อความ

คณะพยาบาลศาสตร์
เลขที่รับ..... ๗๒๗๒
วันที่..... - ๖ กย. ๒๕๖๔
เวลา..... ๑๒.๒๗

ส่วนราชการ สถาบันพระบรมราชชนก กองทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๔๑๔

ที่ สธ ๑๑๐๑/๑๒๔๔๔

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์

ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๔.๐๔/ว ๕๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ด้วยกรอบอัตราการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ของกรมในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปทุกรายจะสิ้นสุดสัญญาจ้างตามรอบของกรอบอัตราค่าจ้างดังกล่าว ทั้งนี้ สถาบันพระบรมราชชนกจะจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กำหนดระยะเวลา ๑ ปี (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) นั้น

สถาบันพระบรมราชชนก พิจารณาแล้ว เห็นควรแจ้งคณะพยาบาลศาสตร์และคณะสาธารณสุขศาสตร์ และสหเวชศาสตร์ แจ้งวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกดำเนินการ ดังนี้

๑. ทบทวนภารกิจว่าปัจจุบันตำแหน่งงานที่จ้างไว้มีความเหมาะสมที่ต้องดำเนินการต่อไป หรือเป็นประโยชน์ของทางราชการหรือไม่ พิจารณาดังความจำเป็นหรือไม่ อย่างไร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป รอบ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ให้เร่งดำเนินการประเมินผลงาน ให้แล้วเสร็จภายในวันพฤหัสบดีที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยใช้ผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๓. กรณีต่อสัญญาจ้างจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันไม่ต่ำกว่าระดับดี

๔. การเพิ่มค่าจ้างประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ได้รับการต่อสัญญาและอยู่ในเงื่อนไขการได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ตามผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้แล้วเสร็จภายในวันศุกร์ที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นายวิศิษฐ์ ตั้งนภากร)

รองอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก

นางสาวนันทนา นานา
ผู้อำนวยการกองบริหารงาน
๑๖/๑๐/๒๕๖๔



ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๔/ว ๕๒๐

กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๓๐๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เรียน อธิบดีทุกกรม/อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก/ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข/
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

- อ้างถึง ๑. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗
๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข
เกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข การสรรหาและการเลือกสรร รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง
พ.ศ. ๒๕๕๖
๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แนวทางการเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ที่ได้รับ
ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
ซึ่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปทุกรายจะสิ้นสุดสัญญาจ้างตามรอบของกรอบอัตรากำลังดังกล่าว
และเพื่อให้การต่อสัญญาจ้างและการเพิ่มค่าจ้างประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ของพนักงานกระทรวง
สาธารณสุขทั่วไป เป็นไปด้วยความรวดเร็วและให้เป็นบำเหน็จความชอบตอบแทนแก่พนักงานกระทรวง
สาธารณสุขทั่วไป ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ จึงขอให้ส่วนราชการเตรียมความพร้อมเพื่อต่อสัญญาจ้างและเพิ่มค่าจ้างประจำปี ดังนี้

๑. ทบทวนภารกิจว่าปัจจุบันตำแหน่งงานที่จ้างไว้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ
แผนงาน หรือโครงการและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการหรือหน่วยงาน หรือว่าภารกิจดังกล่าวยังอยู่ในกรอบเวลา
ที่ต้องดำเนินการต่อไป หรือเป็นประโยชน์ของทางราชการหรือไม่ พิจารณาถึงความจำเป็นหรือไม่ อย่างไร

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป รอบ ๒
(วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ให้เร่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนการ
ประเมินปกติ โดยใช้ผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔
เพื่อประโยชน์ในการต่อสัญญาจ้าง

๓. การต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวง
สาธารณสุขทั่วไป มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง
จะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันไม่ต่ำกว่าระดับดี สำหรับกรณี
พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ถึง ๒ ครั้ง ให้อยู่ในดุลยพินิจของ
ผู้มีอำนาจของการต่อสัญญาจ้างโดยคำนึงถึงภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการที่ต้องให้พนักงาน
กระทรวงสาธารณสุขทั่วไปปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้ให้ดำเนินการต่อสัญญาจ้างให้แล้วเสร็จภายใน
วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

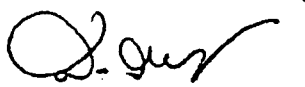
๔. การเพิ่ม...

๔. การเพิ่มค่าจ้างประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างและอยู่ในเงื่อนไขการได้รับการเพิ่มค่าจ้าง ตามผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้แล้วเสร็จภายใน วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

๕. ให้ส่วนราชการและหน่วยงานดำเนินการบันทึกความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปให้เป็นปัจจุบันตามข้อ ๑ - ๓ ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ให้เสร็จตามกำหนดเวลาข้างต้น โดยสามารถ Download สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๒ ได้ที่เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล http://hr.moph.go.th/site/hr_moph

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการ และขอได้กำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการโดยรอบคอบรวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามวันที่กำหนดไว้ในแนวทางตาม สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑-๒ ต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุระ วิเศษศักดิ์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๒

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๔

(ตัวอย่าง)



คำสั่ง(รพศ./รพท.)

51/.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ตามข้อ ๒๓ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดว่าระหว่างสัญญาจ้างให้หน่วยบริการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเพิ่มค่าจ้างและหรือต่อสัญญาจ้าง ประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๗ กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ในสังกัด(รพศ./รพท.)..... มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. หัวหน้าหน่วยบริการ ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน กรรมการ
 ที่มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีหัวหน้า
 หน่วยบริการมอบหมายจำนวน ๒ - ๔ คน
๓. ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ เลขานุการ

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในสังกัด(รพศ./รพท.).....
ก่อนนำเสนอผลการประเมินต่อ(ผอ.รพศ./ผอ.รพท.).....

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ส่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อผู้ส่ง).....

(.....)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป

(ตัวอย่าง)



คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ที่/.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ตามข้อ ๒๓ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดว่าระหว่างสัญญาจ้างให้หน่วยบริการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการเพิ่มค่าจ้างและหรือต่อสัญญาจ้างประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๗ กำหนดให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๔๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีความโปร่งใส เป็นธรรม โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. โรงพยาบาล ก. ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ก. | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล | กรรมการ |
| ๑.๓ หัวหน้ากลุ่มงาน | กรรมการ |
| ๑.๔ หัวหน้ากลุ่มงาน | กรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้ากลุ่มงาน | กรรมการ |
| ๑.๖ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |

๒. โรงพยาบาล ก. ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|---------------------|
| ๒.๑ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ก. | ประธานกรรมการ |
| ๒.๒ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล | กรรมการ |
| ๒.๓ หัวหน้ากลุ่มงาน | กรรมการ |
| ๒.๔ หัวหน้ากลุ่มงาน | กรรมการ |
| ๒.๕ หัวหน้ากลุ่มงาน | กรรมการ |
| ๒.๖ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |

๓. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ก. ประกอบด้วย

๓.๑	สาธารณสุขอำเภอ ก.	ประธานกรรมการ
๓.๒	หัวหน้าสถานีอนามัย ข.	กรรมการ
๓.๓	หัวหน้าสถานีอนามัย ค.	กรรมการ
๓.๔	หัวหน้าสถานีอนามัย ง.	กรรมการ
๓.๕	หัวหน้าสถานีอนามัย จ.	กรรมการ
๓.๖	ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่	กรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
.....ก่อนนำเสนอผลการประเมินต่อ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อผู้สั่ง).....

(.....)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

แนวทางการต่อสัญญาจ้าง พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ความหมาย

การต่อสัญญาจ้าง หมายถึง การจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขต่อเนื่องจากการสิ้นสุดสัญญาจ้างของแต่ละบุคคล โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๑. หน่วยบริการมีนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ ที่ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติงานต่อไป

๒. หน่วยบริการมีกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การกำหนดประเภทตำแหน่ง ลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่ม และการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖

๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข การสรรหาและการเลือกสรร รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖

๔. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๕. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๖. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

การต่อสัญญาจ้าง

เนื่องจากพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ส่วนราชการจ้างงานไว้ในปัจจุบันจะครบกำหนดสัญญาจ้างในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ จึงขอความร่วมมือให้หน่วยงานของท่านเตรียมความพร้อม ดังนี้

๑. ทบทวนตำแหน่งงานที่จ้างงานอยู่ในปัจจุบันว่า มีความเหมาะสมตามภารกิจ สอดคล้องกับความจำเป็นของส่วนราชการ และอยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติหรือไม่

สำหรับการจ้างงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จะต้องได้รับความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๔ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘) จากคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขก่อน จึงจะสามารถต่อสัญญาจ้างได้

๒. ทบทวนนโยบาย แผนงาน หรือโครงการ ของหน่วยบริการที่ดำเนินการอยู่ว่า จะมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่

๓. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในสังกัด

๓.๑ ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๓.๒ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ให้หน่วยบริการเร่งดำเนินการก่อนรอบการประเมินปกติ โดยใช้ผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขรายใด มีผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าช่วงการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ให้หน่วยบริการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

๔. ดำเนินการบันทึกความเคลื่อนไหว และข้อมูลคะแนนผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะรอบที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒ (๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) ในระบบระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ให้แล้วเสร็จ ก่อนวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๕. จัดทำสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๖. จัดทำคำสั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปปฏิบัติงาน และจัดทำบัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่ง ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๗. รวบรวมเอกสารตามข้อ ๖ จำนวน ๑ ชุด ส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ทั้งนี้ โดยสามารถ Download คู่มือการต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ได้ที่เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล http://hr.moph.go.th/site/hr_moph

.....

(ตัวอย่าง)



คำสั่ง (สสจ./รพศ./รพท.)

ที่...../.....

เรื่อง ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปปฏิบัติงาน

ตาม ข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข การสรรหาและการเลือกสรร รวมทั้งแบบสัญญาจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖ คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๓๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ และคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดย (นพ.สสจ./ผอ.รพศ./รพท.) ผู้รับมอบอำนาจได้ตกลงจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในสังกัด (สสจ./รพศ./รพท.)

ตามที่ สสจ./รพศ./รพท. ได้ต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ไว้เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ราย นั้น

เพื่อให้การบริหารราชการของส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงให้ผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานและได้รับการต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขดังกล่าวไปปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ จำนวน ราย ดังบัญชีรายละเอียดที่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อผู้สั่ง).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายละเอียดคำสั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปปฏิบัติงาน แบบท้ายคำสั่ง (สสจ./รพศ./รพท.) ที่...../..... ลงวันที่

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล เลขประจำตัว ประชาชน	คุณวุฒิ /เงื่อนไข การจ้าง	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มตาม ลักษณะงาน	ตำแหน่ง เลขที่	ค่าจ้าง (บาท)	ระยะเวลา การจ้าง	วันเริ่ม ปฏิบัติงาน	วันครบ สัญญาจ้าง	หมายเหตุ (เลขที่สัญญาจ้าง)
๑.	นาย..... เลขประจำตัวประชาชน ๖/๑/๒ เกิด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลแม่ระมาด กลุ่มบริหารทั่วไป เจ้าหน้าที่งานธุรการ	กลุ่มเทคนิค	๑๓๑๐๐๐๐๑	๑๐,๒๐๐	๔ ปี	๑ ต.ค. ๒๕๖๔	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๒๐๑/๒๕๖๔
๒.	นางสาว..... เลขประจำตัวประชาชน ๖/๑/๒ เกิด	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพการพยาบาลและการ ผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง	กลุ่มงานการพยาบาล รพ.มอ.รพ.มอ.ผู้ช่วย พยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มวิชาชีพ เฉพาะ(ก)	๑๓๑๐๐๐๔๐	๑๕,๕๖๐	๔ ปี	๑ ต.ค. ๒๕๖๔	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๒๐๒/๒๕๖๔
๓.	นาง..... เลขประจำตัวประชาชน ๖/๑/๒ เกิด	ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพการพยาบาลและการ ผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง	พยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มวิชาชีพ เฉพาะ(ก)	๑๓๑๐๐๒๑๐	๑๖,๘๖๐	๔ ปี	๑ ต.ค. ๒๕๖๔	๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘	๒๐๓/๒๕๖๔

แนวทางการเพิ่มค่าจ้างประจำปี พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ความหมาย

การเพิ่มค่าจ้างหมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ประพฤติตนอยู่ในระเบียบวินัย และปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ซึ่งหน่วยบริการจ่ายให้แก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการ

ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

๑. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖
๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗
๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗
๔. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘
๕. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา
๖. คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๗๙๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง มอบอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ กำหนดว่าในระหว่างสัญญาจ้าง ให้หน่วยบริการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ประกอบการเพิ่มค่าจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กพส. กำหนด และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไว้ ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ สรุปได้ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชา ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งตนเป็นผู้อำนวยการหรือหัวหน้าของหน่วยงานนั้น
๒. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ
ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนในปีเดียวกัน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินจากองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐
 - (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงานความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลาหรือการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

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

๔. 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

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ส่วนราชการหรือหน่วยบริการอาจพิจารณาใช้ตาม เอกสารหมายเลข ๑ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน และวิธีที่ส่วนราชการหรือหน่วยบริการเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

๖.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกำหนด เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป จากนั้นให้ผู้ประเมินและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละราย กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะที่คาดหวังให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖.๒ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตาม แผนการปฏิบัติงานตาม ๖.๑ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่กำหนด

๖.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(ก) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ กพส. กำหนด

(ข) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนน ผลการประเมิน

(ค) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการ ประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการนำไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง

(ง) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โดยให้ผู้รับ การประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผล การประเมิน ให้ข้าราชการหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการหรือ หน่วยบริการนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว และผู้ประเมินจะต้องให้ คำแนะนำแก่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เพื่อแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๖.๔ การประเมินพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานตามข้อ ๒๗ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้หัวหน้าหน่วยบริการที่ผู้รับการประเมินไปปฏิบัติงาน เป็นผู้ให้ข้อมูลและประเมินเบื้องต้นแล้วส่งแบบประเมินให้หน่วยงานต้นสังกัดประกอบการพิจารณาต่อไป

๗. ให้หัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละหน่วยบริการ (เอกสารหมายเลข ๒ - ๓) ประกอบด้วย

(๑) หัวหน้าหน่วยบริการ เป็นประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้ากลุ่มงาน/งานที่มีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นกรรมการ

ปฏิบัติงานหรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยบริการมอบหมาย จำนวนกรรมการ ๒ - ๔ คน

(๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปมีหน้าที่ในการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๘. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป

อนึ่ง สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ผู้ที่ได้รับมอบอำนาจในการจ้างและการทำสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป เป็นผู้พิจารณาหรือสั่งการหรือให้ความเห็น เรื่องการสิ้นสุดสัญญาจ้างในกรณีต่าง ๆ

การบริหารวงเงินที่ใช้ในการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

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

หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ที่ กพส. กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. การเพิ่มค่าจ้าง ให้ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ปีละ ๑ ครั้ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี โดยให้เพิ่มค่าจ้างไม่เกินวงเงินที่กำหนด

๒. “รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- (๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน
- (๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชา มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยบริการ
- (๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไป หรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ ยกเว้น ข้อ (๖) (ง)

๔. ให้เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรอบการประเมินของปีงบประมาณที่จะเพิ่มค่าจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินอัตรา ร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้าง

๕. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วถ้ามีเศษ ไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๖. การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และ ต่อสัญญาจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างภายในวงเงินที่กำหนดไว้

๗. การเพิ่มค่าจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปแต่ละรายในแต่ละครั้ง ต้องไม่เกิน อัตราค่าจ้างขั้นสูงของบัญชีค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๘. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปที่ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูง ให้ได้รับการเพิ่มค่าจ้างและหรือค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในวันที่ ๑ ตุลาคม และให้อยู่ ภายในวงเงินที่กำหนดไว้

๙. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปในกลุ่มใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อต่อสัญญาจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้นั้น ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างในกลุ่มนั้น ตามผล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

ทั้งนี้ โดยสามารถ Download คู่มือการเพิ่มค่าจ้างประจำปีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ได้ที่เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล http://hr.moph.go.th/site/hr_moph

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันเริ่มจ้าง.....วันสิ้นสุดการจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ.....

ตำแหน่ง.....กลุ่ม.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม..... ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม.....

ตัวชี้วัด/ผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					น้ำหนัก % (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑.							
๒.							
๓.							
รวม						๑๐๐%	

$$\text{คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานครั้งที่ ๑} = \frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \boxed{} \times ๑๐๐ = \boxed{}$$

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

ตัวชี้วัด/ผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					น้ำหนัก % (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑.							
๒.							
๓.							
รวม						๑๐๐%	

$$\text{คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานครั้งที่ ๒} = \frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \boxed{} \times ๑๐๐ = \boxed{}$$

หมายเหตุ : ๕ (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

๑๐๐ (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐาน

คะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

$$\boxed{\text{สรุปผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทั้งปี}} = \frac{\text{ผลการประเมินครั้งที่ ๑} + \text{ผลการประเมินครั้งที่ ๒}}{๒} = \boxed{} = \boxed{}$$

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					น้ำหนัก % (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑.							
๒.							
๓.							
๔.							
๕.							
รวม						๑๐๐%	

คะแนนพฤติกรรมครั้งที่ ๑ = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \frac{\boxed{}}{๕} \times ๑๐๐ = \boxed{}$

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					น้ำหนัก % (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
	๑	๒	๓	๔	๕		
๑.							
๒.							
๓.							
๔.							
๕.							
รวม						๑๐๐%	

คะแนนพฤติกรรมครั้งที่ ๒ = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{๕} \times ๑๐๐ = \frac{\boxed{}}{๕} \times ๑๐๐ = \boxed{}$

หมายเหตุ : ๕ (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง

๑๐๐ (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมการ = $\frac{\text{ผลการประเมินครั้งที่ ๑} + \text{ผลการประเมินครั้งที่ ๒}}{๒} = \frac{\boxed{} + \boxed{}}{๒} = \boxed{}$

ส่วนที่ ๔ การสรุปผลการประเมินทั้งปี

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
ผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน		๘๐%	
ผลการประเมินด้านพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ		๒๐%	
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน ☐ ต่ำ ☐ ต่ำมาก ☐ ต่ำ ☐ พอใช้ ☐ ต้องปรับปรุง

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมินครั้งที่ ๑ ☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ : ตำแหน่ง : วันที่ :	
ประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว ☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน ลงชื่อ : พยาน ตำแหน่ง : วันที่ :	

ประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑	ประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นต่างดังนี้ ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) : ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นต่างดังนี้ ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) : ☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ..... ตำแหน่ง..... วันที่