



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๓๗๓๘ ๖๓๙๐

ที่ นย ๐๐๓๒.๐๑๐/ ๘.๓๖๖

วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง และสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) จึงขอให้ท่านดำเนินการตามประกาศจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

๑. ข้าราชการให้ใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการร้อยละ ๒.๙๗ ของอัตราเงินเดือนรวมที่มีคนครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๒. ลูกจ้างประจำให้ใช้โควตา ๒ ชั้น ให้ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างประจำที่มีคนครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๓. ไม่นับตัวข้าราชการที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน (ลาศึกษาต่อ กลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบ ๔ เดือน บรรจุไม่ครบ ๔ เดือน ถูกลงโทษวินัย)

และกรอกข้อมูลตามแบบฟอร์ม ที่แนบมาพร้อมนี้ ส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

๑

(นางอรรรัตน์ จันทร์เพ็ญ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก

ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ (๑) โทร.๐๓๗๓๘๖๓๙๐
ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ (๒) โทร.๐๓๗๓๘๖๓๙๐



ประกาศจังหวัดนครนายก

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคจังหวัดนครนายก

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดนครนายกจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายกไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายกตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการประจำจังหวัดซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดนครนายก

“ราชการบริหารส่วนภูมิภาค” หมายความว่า ส่วนราชการประจำจังหวัดนครนายกและอำเภอซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดนครนายก

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายก ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ หากผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้นประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงเป็นผู้ประเมินแทนตนก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

/ข้อ ๕ การประเมิน...

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น โดยให้พิจารณาจากงานตามยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด/จังหวัด งานตามภารกิจหรืองานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับมาตรฐานหรือตามแผนงานอยู่ในระดับ ๓ คะแนนจาก ๕ คะแนน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ต้นสังกัด ของส่วนราชการนั้นกำหนด

ข้อ ๖ สำหรับส่วนราชการที่รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ประจำปี ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัด ประจำปี เป็นตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของข้าราชการในสังกัดต่อไป

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ดีเด่น (คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐) ดีมาก (คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐) ดี (คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐) พอใช้ (คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) และต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแบบประเมินและแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการตามแบบที่กรมต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด

ข้อ ๙ ให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการ เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายก ผู้บังคับบัญชาจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

อ.อ.อ.

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายก มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ส่วนราชการประจำจังหวัด หรืออำเภอแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ของจังหวัดนครนายก ก่อนเริ่ม รอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณา วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือก วิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือ สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และ พฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย


(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคน ในส่วนราชการหรืออำเภอ ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) (๒) (๓) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ถ้ามี จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในส่วนราชการของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาก่อนเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดต่อไป

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๑) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดผู้มี ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและ สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของจังหวัดนครนายก

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายอำพล อังคภากรณ์กุล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก



ประกาศจังหวัดนครนายก
เรื่อง แนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนข้าราชการ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

ด้วยจังหวัดนครนายกจะต้องพิจารณาการโอนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้ทุกส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดนครนายกถือปฏิบัติตามหนังสือและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ประกาศจังหวัดนครนายก เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคจังหวัดนครนายก ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการโอนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือน

๔. การบริหารการเงินและการพิจารณาโอนเงินเดือน

ให้แบ่งวงเงินในการโอนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของอัตราเงินเงินเดือนรวมของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดนครนายก ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ กำหนดให้ส่วนราชการใช้วงเงินได้ร้อยละ ๒.๙๗ โดยคำนวณจากยอดเงินเดือนรวมข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ คูณด้วยร้อยละ ๒.๙๗ ก็จะได้จำนวนวงเงินที่จะใช้โอนเงินเดือนในกรณีที่คำนวณแล้วมีเศษหลักหน่วยตั้งแต่ ๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็นจำนวนเต็มสิบ หากหลักหน่วยต่ำกว่า ๕ ให้ปัดเป็นศูนย์ และห้ามใช้เม็ดเงินเกินกว่าจำนวนที่ปัดขึ้น/ปัดลง

ส่วนที่ ๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๓ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ของทุกส่วนราชการ จังหวัดจะพิจารณาจัดสรรโอนเงินเดือนโควตาพิเศษให้แก่ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่น สนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาล, นโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด และนโยบายของกระทรวง กรม ตลอดจนพิจารณาให้แก่ข้าราชการที่มีการทุ่มเท เสียสละ และอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการเพิ่มขึ้นจากการโอนเงินเดือนกรณีปกติที่ส่วนราชการเสนอผลการพิจารณาเบื้องต้นแก่จังหวัดนครนายก

๕. ร้อยละการโอนเงินเดือนให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ระดับการประเมิน	ให้เลื่อนได้ร้อยละ	กลุ่มคะแนนผลการประเมิน	หมายเหตุ
ดีเด่น	๒.๗ - ๖	๙๐ - ๑๐๐	โดยคำนวณจากฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน สำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการโอนเงิน พ.ศ. ๒๕๕๒ แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘
ดีมาก	๒.๓ - ๒.๖๙	๘๐ - ๘๙.๙๙	
ดี	๒ - ๒.๒๙	๗๐ - ๗๙.๙๙	
พอใช้	๐.๕-๑.๙๙	๖๐ - ๖๙.๙๙	
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	ต่ำกว่า ๖๐	

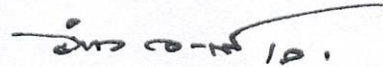
(Signature)

/๖. ตามหลักเกณฑ์...

๖. ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๕ กรอบดังกล่าวเป็นมาตรฐานกลางที่จังหวัดกำหนดขึ้นเพื่อให้ทุกส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ทั้งนี้หากส่วนราชการใดมีเหตุผลความจำเป็น และเห็นสมควรปรับเปลี่ยนตัวเลขร้อยละในช่อง “ให้เลื่อนได้ร้อยละ” ให้เหมาะสมกับวงเงินที่ส่วนราชการมีอยู่ และสอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงาน ก็ให้สามารถดำเนินการได้ โดยให้ส่วนราชการทำหนังสือขอปรับเปลี่ยน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป และเมื่อดำเนินการแล้วให้สำเนาแจ้งสำนักงานจังหวัดนครนายกด้วย

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอำพล อังคภากรณ์กุล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก

ตัวอย่างการคำนวณเงินที่ใช้เลือกเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ กรณีคำนวณแล้วมีเศษหลักหน่วยตั้งแต่ ๕ ขึ้นไป
แบบสรุปข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประเภทวิชาการศึกษา และประเภททั่วไประดับอาวุโสลงมา
ในสังกัด ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

จัดลำดับแล้วลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน ๑ มี.ค.๖๕	ฐานในกรณาคำนวณ (บาท)	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ			ระดับผลการประเมิน			ผลการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน		อัตราเงินเดือน ๑ เม.ย.๖๕	หมายเหตุ
					ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐)	สมรรถนะ (๓๐)	รวม (๑๐๐)	ดีเด่น	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ร้อยละ (%)		
๑	นางสาว ก		๕๘,๖๙๐											
๒	นาย ข		๕๓,๙๓๐											
๓	นาย ค		๒๑,๖๒๐											
๔	นาง ง		๑๙,๗๗๐											
๕	นางสาว จ		๒๔,๙๙๐											
รวมทั้งสิ้น														

๒.๙๗% = ๕,๓๑๖.๓ ซึ่งเศษหลักหน่วยเกิน ๕ ให้ปัดเป็นจำนวนเต็มสิบ
ดังนั้น วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนจะได้เท่ากับ ๕,๓๒๐ บาท

ตรวจแล้วถูกต้อง
เห็นชอบเบื้องต้น

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการจังหวัดซึ่งรับผิดชอบดูแลส่วนราชการนั้น

หมายเหตุ

๑. จำนวนข้าราชการที่ต้องลงในข้อมูลคือ ข้าราชการประเภทวิชาการศึกษาระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไประดับอาวุโสลงมาซึ่งมีคุณสมบัติตามที่สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
๒. ๒.๙๗% คือจำนวนเงินที่ส่วนราชการสามารถเลือกใช้เลือกเงินเดือนในกรณีนี้ คำนวณจากยอดเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ คูณด้วย ๒.๙๗% ก็จะได้จำนวนวงเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือน
๓. ในกรณีที่คำนวณแล้วมีเศษหลักหน่วยตั้งแต่ ๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็นจำนวนเต็มสิบ หากหลักหน่วยต่ำกว่า ๕ ให้ปัดเป็นศูนย์ และห้ามใช้มีเดิเงินเกินกว่าจำนวนที่ปัดขึ้น/ปัดลงนั้น
๔. ให้ส่วนราชการจัดลำดับข้อมูลข้าราชการตามลำดับผลการประเมินตามลำดับจากคะแนนดีเด่น , ดีมาก , ดี , พอใช้ , ต้องปรับปรุง
๕. ข้าราชการรายใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ ให้ระบุเป็นของหมายเหตุด้วยเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการพิจารณา
๕. เมื่อหัวหน้าส่วนราชการลงชื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้นำเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งรับผิดชอบตามสายงานเพื่อความเห็นชอบเบื้องต้นก่อนแล้วจึงนำส่งให้สำนักงานจังหวัดนครนายก ภายในกำหนดเวลาเพื่อนำเสนอคณะกรรมการกันกรองฯ ต่อไป

ตัวอย่างการคำนวณวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ กรณีคำนวณแล้วมีเศษหลักหน่วยต่ำกว่า ๕
 แบบสรุปข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไประดับอาวุโสลงมา
 ในสังกัด ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

จัดลำดับแล้วลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน ณ ๑ มี.ค.๖๕	ฐานในกรณาคำนวณ (บาท)	คะแนนการประเมินผล การปฏิบัติราชการ			ระดับผลการประเมิน			ผลการพิจารณา ให้เลื่อนเงินเดือน		อัตราเงินเดือน ๑ เม.ย.๖๕	หมายเหตุ
					ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๓๐)	สมรรถนะ (๓๐)	รวม (๖๐)	ดีเด่น	ดี	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง		
๑	นางสาว ก		๕๖,๔๐๐											
๒	นาย ข		๑๕,๓๘๐											
๓	นาย ค		๓๔,๓๐๐											
๔	นาง ง		๑๘,๖๕๐											
๕	นางสาว จ		๒๕,๑๐๐											
รวมทั้งสิ้น			๑๕๐,๒๔๐											

๒.๙๗% = ๔,๔๖๒.๑๒๘ ซึ่งหลักหน่วยต่ำกว่า ๕ ให้ปัดเป็นศูนย์ ดังนั้น วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนได้จะเท่ากับ ๔,๔๖๐ บาท

ตรวจแล้วถูกต้อง

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ

ลงชื่อ.....
 (.....)
 ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการจังหวัดซึ่งรับผิดชอบดูแลส่วนราชการนั้น

หมายเหตุ

- จำนวนข้าราชการที่ต้องลงไม่ข้อมูลคือ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไประดับอาวุโสลงมาซึ่งมีคุณสมบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
- ๒.๙๗% คือจำนวนเงินที่ส่วนราชการสามารถให้เลื่อนเงินเดือนในรอบนี้ คำนวณจากยอดเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ คูณด้วย ๒.๙๗% ก็จะได้จำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนเงินเดือน ในกรณีที่คำนวณแล้วมีเศษหลักหน่วยตั้งแต่ ๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็นจำนวนเต็มสิบ หากหลักหน่วยต่ำกว่า ๕ ให้ปัดเป็นศูนย์ และห้ามใช้มีเดจเงินเกินกว่าจำนวนที่ปัดขึ้น/ปัดลงนั้น
- ให้ส่วนราชการจัดทำข้อมูลข้าราชการตามลำดับผลการประเมินตามลำดับจากคะแนนดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้, ต้องปรับปรุง
- ข้าราชการรายใดอยู่ในหลักเกณฑ์ไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ ให้ระบุในช่องหมายเหตุด้วยเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการพิจารณา
- เมื่อหัวหน้าส่วนราชการตรวจสอบความถูกต้องแล้ว ให้นำเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งรับผิดชอบตามสายงานให้ความเห็นชอบเบื้องต้นก่อนแล้วจึงนำส่งให้สำนักงานจังหวัดนครนายก ภายในกำหนดเวลาเพื่อนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ต่อไป

แบบสรุปข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานการเงินเดือนของข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไประดับอาวุโสลงมา
ในสังกัด ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

จัดลำดับแล้วลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง/ระดับ	อัตราเงินเดือน ณ ๑ มี.ค.๖๕	ฐานในการคำนวณ (บาท)	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ			ระดับผลการประเมิน				ผลการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน		อัตราเงินเดือน ณ ๑ เม.ย.๖๕	หมายเหตุ	
					ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐)	สมรรถนะ (๓๐)	รวม (๑๐๐)	ดีเด่น	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง	ร้อยละ (%)	จำนวนเงินที่ได้เลื่อน (บาท)			
		รวมทั้งสิ้น														

ตรวจแล้วถูกต้อง

เห็นชอบเบื้องต้น

ลงชื่อ.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ

ตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งรับผิดชอบดูแลส่วนราชการนั้น

หมายเหตุ

- จำนวนข้าราชการที่ต้องลงในข้อมูลคือ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไประดับอาวุโสลงมาซึ่งมีคุณสมบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕
- ๒.๕๗% คือจำนวนเงินที่ส่วนราชการสามารถให้เลื่อนเงินเดือนในรอบนี้ คำนวณจากยอดเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ คูณด้วย ๒.๕๗% ก็จะได้จำนวนเงินที่จะให้เลื่อนเงินเดือน
ในกรณีที่คำนวณแล้วมีเศษหลักหน่วยตั้งแต่ ๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็นจำนวนเต็มสิบ หากหลักหน่วยต่ำกว่า ๕ ให้ปัดเป็นศูนย์ และห้ามใช้มีเงินเกินกว่าจำนวนที่ปัดขึ้น/ปัดลงนั้น
- ให้ส่วนราชการจัดลำดับข้อมูลข้าราชการตามลำดับผลการประเมินตามลำดับจากคะแนนดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้, ต้องปรับปรุง
- ข้าราชการรายโดยอยู่ในหลักเกณฑ์ไม่สามารเลื่อนเงินเดือนได้ ให้ระบุในช่องหมายเหตุเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการพิจารณา
- เมื่อหัวหน้าส่วนราชการลงชื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้นำเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งรับผิดชอบตามสายงานเพื่อพิจารณาเห็นชอบเบื้องต้นแล้วจึงนำส่งให้สำนักงานจังหวัดนครนายก
ภายในกำหนดเวลาเพื่อนำเสนอคณะกรรมการกักกันต่อไป

บัญชีรายชื่อลูกจ้างประจำและข้อมูลย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

ชื่อส่วนราชการ.....

เฉพาะลูกจ้างประจำของส่วนราชการและลูกจ้างประจำผู้มาช่วยราชการ

ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ผู้สมควรเลื่อน ๑ ชั้น (ผู้ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีเด่น ๙๐-๑๐๐%) นาย..... นาง/น.ส.....	ตำแหน่ง/ระดับ	ค่าจ้าง ปัจจุบัน (บาท)	ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ย้อนหลัง ๓ ปี		หมายเหตุ
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ผู้สมควรเลื่อน ๑ ชั้น (ผู้ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ ดีเด่น ๖๐-๘๙%) นาย..... นาง/น.ส.....					
๒	ผู้สมควรเลื่อน ๐.๕ ชั้น (ผู้ที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ ต่ำกว่า ๖๐%,และ/หรือ กรณีอื่นๆ) นาย..... นาง/น.ส.....					
๑						
๒						

จำนวนโควตา ๑๕% ของส่วนราชการนี้.....คน

ตรงแล้วถูกต้อง

เห็นชอบเบื้องต้น

ลงชื่อ
(.....)

ลงชื่อ
(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ

ตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก

หมายเหตุ

๑. เศษของโควตา ๑๕% ซึ่งเป็นจุดทศนิยมทั้งหมดจะปัดนำไปรวมที่จังหวัด เพื่อพิจารณาจัดสรรตามความเหมาะสมต่อไป
๒. ให้จัดลำดับของลูกจ้างประจำตามลำดับความสำคัญด้วย และให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมของหน่วยงานนั้นๆ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณา
๓. ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลัง ๓ ปี ให้ระบุจำนวนขั้นที่ได้รับทั้งปี รวมขึ้นซึ่งเป็นโควตาสถาปัตยกรรม (ค่าตอบแทน ๒%+๐.๕ ชั้น ค่าตอบแทน ๔%+๑.๐ ชั้น)
๔. ของหมายเหตุให้ระบุว่า ผู้ขึ้น "อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ" "อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง" หรือได้รับค่าจ้างขั้นสูงสุด (เต็มขั้น) เป็นต้น
๕. เมื่อหัวหน้าส่วนราชการลงชื่อตรวจสอบความถูกต้องให้นำเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบตามสายงานเพื่อความเห็นชอบเบื้องต้นก่อน แล้วจึงนำเสนอให้สำนักงานจังหวัดนครนายก



ที่ กค 0428/ว 94

กระทรวงการคลัง
ถนนพระราม 6 กทม. 10400

20 กันยายน 2553

เรื่อง การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด เลขาธิการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

- อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553
2. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 57 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 กระทรวงการคลังได้กำหนดบัญชีกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง รวมทั้งกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มที่ 1 - กลุ่มที่ 4 ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ที่ใช้เป็นขั้นวิงในการเลื่อนชั้นค่าจ้างขึ้นใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 กระทรวงการคลังได้กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติการปรับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบใหม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นควรขอความเข้าใจเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนชั้นหนึ่งชั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม สำหรับการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งปีหลัง (วันที่ 1 ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนชั้นร้อยละ 6 ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนชั้นครั้งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างรวมกันทั้งปี สองชั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม

2. สำหรับ...

2. สำหรับส่วนราชการที่เข้าโครงการจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ การเบิกจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553 ให้ถือปฏิบัติตามข้อ 1.3 ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 57 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553 ต่อไปจนกว่าการปรับปรุงระบบตามโครงการจ่ายตรง เงินเดือนและค่าจ้างประจำรองรับตำแหน่งตามหนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553 จะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายนิริศ ชัยสุตธ)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทรศัพท์ 0 2271 3119

โทรสาร 0 2271 3115

www.cgd.go.th

(สำเนา)

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ :
มาตรการและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เป็นส่วนราชการระดับกองที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณสุขสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานใดดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๕ : การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาบรรณและระเบียบวินัยปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๒. ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗

๕. ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก และให้จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติรอบการประเมินที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม และรอบการประเมินที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนาการรายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ให้หน่วยงานดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และประกาศจังหวัดนครนายกกำหนด การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยกำหนดวันลา/มาสาย ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก กำหนดการมาสายได้ ๑๕ ครั้ง/รอบการประเมิน

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก กำหนดการมาสายได้ ๑๕ ครั้ง/รอบการประเมิน

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก กำหนดการมาสายได้ ๑๕ ครั้ง/รอบการประเมิน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการปฏิบัติงาน และข้อ ๑๐ กรณีที่มีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้หน่วยบริการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) ผู้นั้น มาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณา ให้จ้างต่อเนื่องได้ จะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะจ้างต่อไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ไม่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓

๒.ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จะทำการประเมิน ไม่ครบ ๖ เดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) อรรถันต์ จันทร์เพ็ญ

(นางอรรถันต์ จันทร์เพ็ญ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก

สำเนาถูกต้อง

(นางสุมิตรา อ่างแก้ว)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน