

แนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ

๑. ให้หน่วยงานทุกแห่งจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการรายบุคคลระหว่างหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาในกลุ่มงาน / ฝ่าย/งานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน กับผู้ใต้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลชุมชน หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือสาธารณสุขอำเภอกับผู้ใต้บังคับบัญชาในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และให้มีการประชุมกำหนดตัวชี้วัดร่วมกันที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วให้มีการลงนามรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษร และกำหนดเวลาที่ชัดเจนให้ข้าราชการสามารถทักท้วง หรือคัดค้านตัวชี้วัดได้ หากไม่ทักท้วงตามเวลาที่กำหนดถือว่ายอมรับตัวชี้วัดนั้น หากมีข้าราชการไม่ลงนามรับทราบตัวชี้วัดซึ่งเป็นงานในหน้าที่รับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินเก็บหลักฐานที่แสดงว่าได้แจ้งตัวชี้วัดนั้นให้แก่ข้าราชการดังกล่าวทราบแล้ว เพื่อไว้เป็นหลักฐานประกอบการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมิน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ (สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐) และจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามแบบ ป.๑ และแบบ ป.๒

๓. ดำเนินการจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (รอบการประเมินครั้งที่ ๒) ให้ผู้รับการประเมินได้รับทราบผลการประเมินถูกต้อง ครบถ้วน หากมีข้าราชการไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ หากข้าราชการผู้นั้นอยู่ระหว่างลาอบรม ลาป่วย ลาภักดิ์ ลาคลอดบุตร หรือลาพักผ่อนให้หน่วยงานแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

๓.๒ หากมีข้าราชการผู้นั้นไม่ยอมรับผลการประเมิน แต่ผู้ประเมินได้พิจารณาแล้วเห็นว่าได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว ผู้ประเมินสามารถขอให้บุคคลใดที่อยู่ในเหตุการณ์ลงชื่อเป็นพยานในการแจ้งผลการประเมินนั้นได้ และให้มีการรายงานให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบด้วย อีกทั้ง ให้หาสาเหตุว่าปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นได้อย่างไร เพื่อนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหาซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคล รายละเอียดตัวชี้วัด กระบวนการและวิธีการประเมินอาจไม่เป็นธรรมก็ได้ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินในรอบถัดไป

๔. ด้านบริหารจัดการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ของหน่วยงานเพื่อพิจารณาผลการประเมิน และบริหารวงเงินอย่างโปร่งใส เหมาะสมและเป็นธรรม และการประเมินผล และการบริหารวงเงินต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

การเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการ

๑. การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม) โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

ครั้งที่ ๒ เป็นการโอนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน) โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

๒. วงเงินใช้ในการโอนเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๓. การโอนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และไม่เกินเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ.กำหนด และใช้วิธีการเฉลี่ยเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้รับการโอนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันไม่ได้

๓.๑ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับโอนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท

๓.๒ สำหรับข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูง หรือใกล้ถึงขั้นสูง ของระดับตำแหน่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษให้คำนวณเงินที่ได้เลื่อนไม่ให้ปัดเศษ และไม่ให้ตัดตัวเลขหลังจุดทศนิยมนั้น

๓.๓ ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ช่วงประเมินคะแนนแต่ละระดับและร้อยละของฐานการคำนวณ เพื่อโอนเงินเดือนให้เป็นไปตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละการโอนเงินเดือน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๕๐-๒.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐-๒.๔๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๑.๕๐-๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

๓.๔ ข้าราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องมีการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละ ๖๐ ขึ้นไปและให้หน่วยงานชี้แจงเหตุผลประกอบการเสนอเลื่อนเงินเดือนกรณีที่ต่ำกว่าร้อยละ ๒

๓.๔.๑ เมื่อผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองสอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณาข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการประเมินเข้ารับการพัฒนา

๔. ข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการทั้งกรณีบรรจุใหม่และบรรจุกลับ ถ้าจะอยู่ในเกณฑ์ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม จะต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในวันที่ ๑ ธันวาคม หรือวันที่ ๑ มิถุนายน แล้วแต่กรณี

๕. ข้าราชการที่ถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเวลามากน้อยไม่ต่ำกว่า ๔ เดือน ก่อนวันที่ถึงแก่ความตาย เช่น ในรอบการเลื่อนเงินเดือนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ได้ถึงแก่ความตายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ นับเวลาปฏิบัติราชการตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ ครบ ๔ เดือนพอดี กรณีนี้จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓ (วันที่ถึงแก่ความตาย)

๖. ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน การที่ข้าราชการไปเข้ารับการฝึกอบรม (ราชการส่งไป) ถือว่าข้าราชการผู้นั้นไปราชการและข้าราชการมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๗. ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว (หากหน่วยงานใดจะกำหนดหลักเกณฑ์การลาและการมาทำงานสาย เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดถือปฏิบัติก็ขอให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่รอบการประเมิน โดยจะต้องเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้พิจารณาในเรื่องดังกล่าว

๘. ข้าราชการผู้ซึ่งจะได้รับการเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ของ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ในครั้งปีที่แล้วมา กล่าวคือ

๑. ไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๒ เดือน

๒. ไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร

๓. ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ โดยไม่รวมลาอุปสมบท/ลาคลอดบุตร/ป่วยจำเป็น/ป่วยประสบอันตราย/พักผ่อน/ตรวจเลือก/เตรียมพล/ทำงานองค์การระหว่างประเทศ

กลุ่มข้าราชการ

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส, ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ, ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ
ข้าราชการในกลุ่มที่ ๑ และ ๒ ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เป็นผู้บริหารการเงินตามที่จังหวัดจัดสรร

๓. สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ในโรงพยาบาลชุมชนให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมิน โดยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔. ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและคณะเป็นผู้พิจารณา
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕. ตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอให้เสนอผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อนายอำเภอเพื่อประเมินผล
การปฏิบัติราชการ

ลูกจ้างประจำ

๑. ให้ดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๒. ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับข้าราชการ

๓. ให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ ๒ ขั้นทั้งปี (ไม่เกิน ๑๕% ของอัตราค่าจ้างที่ปฏิบัติ
งานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓)

วิธีการและขั้นตอนการประเมินลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด
หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง
เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด
ไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง
ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติ
ราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้อง
ปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐
(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผลในระดับต้นเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้
ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม