



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา

เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ถ่ายโอนตามภารกิจ
สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรให้การกำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ถ่ายโอนตามภารกิจ สถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา ตามประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีมาตรฐานให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕/๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๒ และหนังสือ ก.จ.ที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว ๓๑ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้อ ๒.๖ การบริหารงานบุคคล (๒.๖.๗) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา จึงออกประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ถ่ายโอนตามภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยนำแนวทางหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๘ เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้บังคับ โดยอนุโลม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ถ่ายโอนสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พ.ศ.๒๕๖๔

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ถ่ายโอนตามภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ ๖๐ พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยอนุโลมใช้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การปรับค่าจ้างกรณีการจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่นๆ
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การจ้างงานต่อ
- (๔) การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- (๕) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ มีหลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยหน่วยบริการต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ให้ประเมินจากผลงานของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้น ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑. กำหนดการเสนอผลงานเพื่อประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ผลงาน ดังนี้

- (๑) ผลงานนั้นเป็นผลงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ผลงาน หรือ
- (๒) ผลงานนั้นเป็นผลงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน และเป็นผลงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ จำนวน ๑ ผลงาน
- (๓) ลักษณะของโครงการ / งาน / กิจกรรม มี ๓ ลักษณะดังนี้
 - ตามที่ได้รับมอบหมาย ตามภารกิจ หน้าที่ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - เป็นการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติอยู่จริง ตามภารกิจ หน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - ตามที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ ซึ่งอาจมิใช่งานประจำ หรือ อาจไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่เป็นตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ของส่วนราชการ องค์กร

**** สำหรับ ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ที่มีชื่อเหมือนข้าราชการ ให้เป็นผลงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของตำแหน่งนั้น และสอดคล้องกับสัญญาจ้างและคำสั่งมอบหมายงาน

๒. ให้กำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน เหมาะสมกับลักษณะงาน ดังนี้

- ด้านปริมาณของงาน โดยพิจารณาจากจำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ เปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรจะได้ในเวลาที่ควรจะเป็น
- ด้านคุณภาพของงาน โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ประณีต ความเรียบร้อยของงาน และตรงตามมาตรฐานของงาน
- ด้านความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลา โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เทียบกับเวลาที่กำหนดไว้

/ด้าน...

- ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากการประหยัดในการใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระมัดระวัง รักษาเครื่องมือ เครื่องใช้

๓. การประเมินพฤติกรรมการทำงาน พิจารณาจากองค์ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งในสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ รวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นก็ได้ และรวมถึง การรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย

-การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง เหมาะสมทั้งหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

การเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่คดโกง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การเปิดเผยข้อมูล และกระบวนการต่างๆ อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การแสดงความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผลที่ตามมา การรักษาคำพูดและสัญญาที่ให้ไว้ การปฏิบัติกับทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม สมรรถนะนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจในบุคคลและองค์กร

- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน หมายถึง ความเข้าใจในเทคโนโลยี เข้าใจในความเชื่อมโยงของระบบงาน และสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตน และของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

- การบริการเป็นเลิศ หมายถึง การให้บริการที่ดีและเต็มใจแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน ด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก โดยบริการในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนการติดต่อสื่อสาร การตอบข้อซักถาม การแจ้งความคืบหน้า รวมทั้งประสานงานภายใน หรือภายนอก เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็ว

- การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยรู้บทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของทีม และทำงานในส่วนของตนไม่ขาดตกบกพร่อง เพื่อทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด เชื่อมมั่นในความรู้ ความสามารถของผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจ หรือความเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมความสามัคคีในทีมโดยปราศจากอคติระหว่างกัน

/หน่วยบริการ...

หน่วยบริการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ในตำแหน่งต่างๆในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ

ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ	๙๕ - ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ	๘๕ - ๙๔ คะแนน
ดี ตั้งแต่ร้อยละ	๗๕ - ๘๔ คะแนน
พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ	๖๕ - ๗๔ คะแนน
ปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ	๖๕ คะแนน

ให้ใช้ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดดังแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงาน ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงานภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงานผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้หน่วยบริการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ปฏิบัติจากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ ผู้ประเมิน และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) แต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราว ผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ (๑) รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่หน่วยบริการกำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยบริการกำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณา เพื่อความเป็นมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าหน่วยบริการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน

ข้อ ๗ ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาสิ่งจูงใจต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้หน่วยบริการ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างงานต่อเนื่องได้ จะต้องมีความเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน ในปีที่จะจ้างต่อไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาสิ่งจูงใจต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘


(นายธวัช สุททวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา