



ประกาศโรงพยาบาลปทุมธานี

เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ โรงพยาบาลปทุมธานี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑ และข้อ ๒ ของคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๙ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔ ประกอบกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๕

ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างและการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ กลุ่มระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำและให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ได้พิจารณาหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ โรงพยาบาลปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว โรงพยาบาลปทุมธานี จึงขอประกาศหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ โรงพยาบาลปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายวีรพล กิตติพิบูลย์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปทุมธานี

หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

โรงพยาบาลปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

(แนบท้ายประกาศโรงพยาบาลปทุมธานี ลงวันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖)

๑. การเสนอชื่อผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ให้หัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน พิจารณาผู้ได้บังคับบัญชาที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำ เสนอผลการประเมินต่อรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ/ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ พิจารณาและเสนอต่อคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ กลุ่มระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญการพิเศษ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ของพนักงานราชการ

๒. ผู้สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ/เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒.๑ ครึ่งปีที่แล้วต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ/ได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๒.๒ ครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐

๒.๓ ผู้มีวันลาบางส่วน ลาป่วยทั่วไป

(๑) ลาบางส่วนรวมกับลาป่วยทั่วไป รวมกันแล้วตั้งแต่ ๑๐ - ๑๕ วันทำการ ให้ได้รับการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๗

(๒) ลาบางส่วนรวมกับลาป่วยทั่วไป รวมกันแล้วตั้งแต่ ๑๖ - ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละไม่เกิน ๒.๕

(๓) ลาบางส่วนรวมกับลาป่วยทั่วไป รวมกันแล้วเกิน ๒๓ วันทำการขึ้นไป ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบการพิจารณานั้น (ตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อน เงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๙) และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔)

๒.๔ ผู้ที่ลาป่วยต่อเนื่องโรคเดียวกันซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๕) ได้รับการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนดังนี้

(๑) ลาป่วยไม่เกิน ๓๐ วันทำการ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๗

(๒) ลาป่วยตั้งแต่ ๓๐ วันทำการแต่ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๖

(๓) ลาป่วยเกิน ๖๐ วันทำการขึ้นไป ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบการพิจารณานั้น (ตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๘ (๙) (ค) และระเบียบกระทรวง การคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔ ข้อ ๖ (๓))

๒.๕ ผู้ที่สมัครไปอบรมระยะยาว ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังนี้

(๑) อบรมตั้งแต่ ๑ เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๒ เดือน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๘

(๒) อบรมตั้งแต่ ๒ เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๓ เดือน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๗

(๓) อบรมตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๔ เดือน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๖

- (๔) อบรมตั้งแต่ ๔ เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๕ เดือน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๕
- (๕) อบรมตั้งแต่ ๕ เดือนขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๖ เดือน ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๔
- (๖) อบรมตั้งแต่ ๖ เดือนขึ้นไป ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ไม่เกินร้อยละ ๒.๒๙
- ๒.๖ ผู้ที่ไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ๒.๗ กรณีที่คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญหรือลูกจ้างประจำผู้ใด ให้คณะกรรมการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนได้โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๔๔
-



ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอให้นำหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าจ้าง การให้เงินเพิ่มพิเศษ และการให้เงินรางวัลประจำปี ตลอดจนการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการมาใช้กับลูกจ้างของส่วนราชการ กระทรวงการคลังจึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง การให้เงินตอบแทนพิเศษ และการให้เงินรางวัลประจำปีให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างประจำเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้เกิดความสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 22 ข้อ 23 และข้อ 27 แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 กระทรวงการคลังจึงกำหนดระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2538

(2) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539

(3) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2539

บรรดาระเบียบหรือข้อบังคับอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ให้ปลัดกระทรวงการคลังรักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ 5 ในระเบียบนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 31 มีนาคมของปีถัดไป

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายนถึงวันที่ 30 กันยายนของปีเดียวกัน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำที่จ้างจากเงินงบประมาณรายจ่าย เพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลา ตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า ค่าจ้างอัตราปกติที่กำหนดจ่ายเป็นรายเดือนตามอัตราที่กำหนดจ่ายให้ลูกจ้างประจำสำหรับการทำงานปกติ และให้หมายความรวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) ด้วย

ข้อ 6 ให้หัวหน้าส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ และตามวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของตำแหน่ง

ข้อ 7 การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(1) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(2) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ 8 ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ 27 แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 แล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น

(2) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
(4) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
(5) ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
(6) ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ
การวิจัยตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งปีที่แล้วมา
เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(7) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้าส่วนราชการ
ในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่
อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(8) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน
แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย
เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว
รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่
เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่
ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 9 ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้
อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ 8 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง
หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิด
ประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้ รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทาง ราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราบาตร้าเหน็ดเหนื่อยยากลำบาก เป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็น ผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 10 การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้าง ตามข้อ 8 และข้อ 9 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 27 แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้าง ประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 และข้อมูลเกี่ยวกับการลา พกติดกรรม การมาทำงาน การรักษาวินัย การ ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบ การพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วย ข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้น เหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงานเสนอ ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ 11 การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศ ตามข้อ 8(8) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตาม ข้อ 8(5) หรือ (6) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในต่าง กระทรวง ทบวง กรม ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงาน ในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 8(8) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงาน ของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 12 เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตาม ข้อ 10 แล้วเห็นว่า ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ 8 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าลูกจ้าง ประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ 8 และถ้าลูกจ้างประจำผู้นั้น มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 9 ด้วย ก็ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างในครั้งแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งแรกกับครั้งปีหลังรวมกันแล้ว เห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบกตร้าเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นดีเห็นงาม ยากลำบากและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีหลังลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างในคราวนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ในกรณีที่ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้น ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดของอันดับ ก็ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของอัตราค่าจ้างที่รับอยู่ แล้วแต่กรณีเป็นเวลาหกเดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ลูกจ้างประจำที่ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ อาจได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ 13 การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างประจำ ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุมัติให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ตามข้อ 8 (8) (ข) ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีผู้บังคับบัญชากำหนด

ข้อ 14 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเห็นสมควรให้ลูกจ้างประจำผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างประจำผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้างหรือลดขั้นค่าจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

(3) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 15 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเห็นสมควรให้ลูกจ้างประจำผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นนายแพทย์ให้ และศาลได้

ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างรอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษมากกว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีสาเหตุเพราะเหตุเกณียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จ-ลูกจ้าง ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกณียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างทุกครั้งที่ได้รับรอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

ข้อ 16 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 14 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 15 ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนชั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างตามข้อ 14 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 15 (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 14 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 15 กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ 17 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกณียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จ-ลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างประจำผู้นั้นได้รับค่าจ้างในอัตราที่ยังไม่เต็มขั้นสูงของตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นในวันที่ 30 กันยายนของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างที่ถือปฏิบัติอยู่โดยไม่จ่ายตัวเงินเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ-ลูกจ้าง

ข้อ 18 ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างในแต่ละครั้งผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างจะสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างได้ตายหรือออกจากราชการในวันที่ 30 กันยายน ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างจะสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นในวันที่ 30 กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการก็ได้

ข้อ 19 ลูกจ้างประจำผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ 8 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเสนอปลัดกระทรวงเจ้าสังกัด เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะรายได้

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างประจำผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นค่าจ้างได้ตามระเบียบนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเสนอกระทรวงการคลังเพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะราย

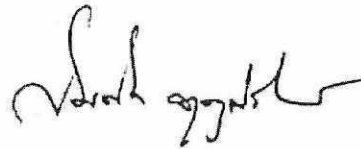
ข้อ 20 ในกรณีจำเป็นกระทรวงการคลังอาจเรียกให้ส่วนราชการส่งหลักฐานหรือคำชี้แจงประกอบสำเนาคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างก็ได้ และถ้าปรากฏว่ามีการเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ กระทรวงการคลังจะไม่อนุมัติให้เลื่อนชั้นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำรายนั้น ๆ ก็ได้

ข้อ 21 ลูกจ้างประจำผู้ใดยังมิได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างประจำปีไว้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัยเสร็จสิ้นลง หรือคดีอาญาศาลมีคำพิพากษา เมื่อระเบียบนี้ใช้บังคับแล้ว และเป็นเวลาภายหลังวันที่ 31 มีนาคม 2544 การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ แต่ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัยหรือคดีอาญานั้นเสร็จสิ้นลงก่อนสิ้นวันที่ 31 มีนาคม 2544 การพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2538 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ 22 การเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำในวันที่ 1 เมษายน 2544 ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธศักราชมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2543 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2544 ที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นมีอยู่ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับและผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้แล้วตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2538 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำปีตามระเบียบนี้ได้

ข้อ 23 ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้แล้วตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2538 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2544



(นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อให้พนักงานราชการผู้ปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ได้รับบำเหน็จความชอบโดยการเลื่อนค่าตอบแทน ภายใต้แนวทางตามประกาศ คณะกรรมการ บริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงเห็นควรวางหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐานและเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานราชการเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้ผู้ที่ไม่ตั้งใจปฏิบัติราชการหรือมีความประพฤติที่ไม่เหมาะสมได้เกิดความสำนึก โดยได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ รักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไว้ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

๒. ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณานี้

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงานให้แก่ส่วนราชการตามอัตราที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่ประกาศเพิ่มเติม

๓. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

๔. การเลื่อนค่าตอบแทน ให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี สำหรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดเกณฑ์ไว้เป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

๕. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับตามลักษณะของกลุ่มงานตามประกาศกำหนด

๖. ให้ส่วนราชการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๓

๗. พนักงานราชการในกลุ่มงานใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ให้พนักงานราชการผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในกลุ่มงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๘ ได้

๘. พนักงานราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) รอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๓ แล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี สามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๒ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการของทุกกลุ่มงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๒) รอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนต้องไม่ถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานราชการผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนค่าตอบแทนและได้ถูกงดเลื่อนค่าตอบแทนเพราะถูกส่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๔ เดือน

(๔) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) รอบปีที่แล้วมาได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ยกเว้น ได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันถัดไปของเดือนดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ

(๖) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ส่วนราชการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพที่อยู่ที่ตนเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน ซึ่งอนุโลมตามที่ถือปฏิบัติกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันก็ได้

(๗) รอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๕๐ วันทำการ (ลาป่วยและลากิจส่วนตัว) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ข) ลาพักผ่อน

(ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดสอบความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(ง) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์

๙. การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมความมาทำงาน การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นพนักงานราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

ในการพิจารณา.....

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับ ที่ได้รับรายงาน เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนด้วย

๑๐. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณ แล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๑๑. ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเห็นสมควรให้ พนักงานราชการผู้ใดได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่หากปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงาน- ราชการผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ก่อน และกั้นเงินสำหรับเลื่อนค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณา แล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษ ภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนหรือการเลื่อนไว้ได้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าตอบแทน หรือลด อัตราค่าตอบแทน ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนหรือการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปีให้งด เลื่อนค่าตอบแทนหรือการเลื่อนไว้ในปีที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วให้งดเลื่อนค่าตอบแทน ในปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนปีสุดท้าย ส่วนปีอื่นให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อน ค่าตอบแทนไว้

(๓) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก จากราชการหรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมีหม่องให้งดเลื่อนค่าตอบแทนทุกปีที่ได้ รอการเลื่อนค่าตอบแทน

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

๑๒. ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเห็นสมควร ให้พนักงานราชการผู้ใดได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิด ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นนายอัยการให้และศาลได้ประทับฟ้องคดี นั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนรอการเลื่อนไว้ก่อน และให้กั้นเงิน สำหรับเลื่อนค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนหรือการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปีให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อน ค่าตอบแทนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาลงโทษเบาว่าจำคุก ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนหรือการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกิน ๑ ปี ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ ออกจากราชการไปแล้วให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนครั้งสุดท้าย ส่วนในปีอื่นให้สั่ง เลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

/ (๓) ถ้าศาล....

(๓) ถ้าศาลพิพากษาลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้ลดเปลี่ยนค่าตอบแทน
ทุกครั้งที่ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้อง
คดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาเป็นคดีๆ ไป

๑๓. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการไว้
เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๑ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๒ ให้ผู้มีอำนาจ
ดังกล่าวรอการเลื่อนค่าตอบแทนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาล
มีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ ๑๑ (๑) (๒)
และ (๓) หรือตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) และ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องลดเลื่อน
ค่าตอบแทนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้ง
คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๑ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๒ กรณีใดกรณีหนึ่ง
จึงจะพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไม่ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

๑๔. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงาน-
ราชการผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ หลังวันที่
๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนจะสั่งเลื่อนค่าตอบแทนให้ผู้นั้น
ย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนก็ได้

๑๕. พนักงานราชการผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าตอบแทนได้จากข้อ ๘ เนื่องจาก
ขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจ
สั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน
ค่าตอบแทนเสนอปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะรายได้

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าตอบแทน
ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขนี้
แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มี
อำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อน
ค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะรายได้

(ตัวอย่าง)

คำสั่งจังหวัด.....

ที่...../.....

เรื่อง การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

อาศัยอำนาจตามข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์ วิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยได้รับมอบอำนาจจากปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๖๘๕/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ จึงให้พนักงานราชการในสังกัด.....ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จำนวน.....ราย ดังบัญชีรายชื่อแนบท้ายนี้ โดยรับรองว่าวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทุกกลุ่มงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕.....

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕..... เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ตำแหน่ง.....

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายละเอียดการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการ

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด/โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป.....

แนบท้ายคำสั่งจังหวัด.....ที่...../.....ลงวันที่.....

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล รหัสประจำตัวประชาชน	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	ตำแหน่ง เลขที่	ค่าตอบแทน ก่อนเลื่อน	ร้อยละ ที่ได้เลื่อน	จำนวนเงิน ที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทน ที่ได้รับ	หมายเหตุ
๑	นาย ก..... รหัสประจำตัวประชาชน	สสจ..... ฝ่ายบริหารทั่วไป	บริหารทั่วไป	๘๑	๑๐,๐๑๐	๕.๕๐	๕๖๐	๑๐,๕๖๐	
๒	นาย ข..... รหัสประจำตัวประชาชน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ	๘๒	๑๐,๘๕๐	๔.๐๐	๔๔๐	๑๑,๒๙๐	
๓	น.ส. จ..... รหัสประจำตัวประชาชน	รพช..... กลุ่มงานเทคนิคบริการ	วิชาชีพเฉพาะ	๘๓	๑๐,๘๕๐	๓.๐๐	๓๐๐	๑๑,๑๕๐	
๔	น.ส. ฉ..... รหัสประจำตัวประชาชน	รพช..... ฝ่ายบริหารทั่วไป	เทคนิคทั่วไป	๘๔	๘,๙๕๐	๓.๐๐	๒๙๐	๙,๒๔๐	
๕	นาย ค..... รหัสประจำตัวประชาชน	รพช..... กลุ่มงานบริการทางการแพทย์	บริการ	๘๕	๖,๔๑๐	๔.๐๐	๒๖๐	๖,๖๗๐	
รวม					๔๗,๐๗๐		๑,๘๘๐	๔๘,๙๕๐	

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายละเอียดการปรับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด...../โรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล รหัสประจำตัวประชาชน	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มงาน พนักงานราชการ	ตำแหน่ง เลขที่	อัตราค่าตอบแทน		เงินเพิ่มค่าตอบแทน ร้อยละ ๕	เงินเพิ่มการ ครองชีพชั่วคราว	หมายเหตุ
					เดิม	ใหม่			
๑	นาย ป..... รหัสประจำตัวประชาชน	สสจ..... ฝ่ายบริหารทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี	บริหารทั่วไป	๘๑	๘,๕๓๐	๑๐,๐๑๐	๔๘๐	๑,๕๐๐	
๒	นาย ข..... รหัสประจำตัวประชาชน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ	๘๒	๑๐,๓๓๐	๑๐,๘๕๐	๕๒๐	๘๕๐	
๓	น.ส. จ..... รหัสประจำตัวประชาชน	รพช..... กลุ่มงานเทคนิคบริการ นักกายภาพบำบัด	วิชาชีพเฉพาะ	๘๓	๑๑,๗๕๐	๑๒,๘๘๐	๕๕๐		
๔	น.ส. ฉ..... รหัสประจำตัวประชาชน	รพช..... ฝ่ายบริหารทั่วไป นายช่างเทคนิค	เทคนิคทั่วไป	๘๔	๘,๖๑๐	๘,๙๕๐	๓๔๐	๑,๕๐๐	
๕	นาย ค..... รหัสประจำตัวประชาชน	รพช..... กลุ่มงานบริการทาง พนักงานช่วยเหลือคนไข้	บริการ	๘๕	๖,๑๐๐	๖,๔๑๐	๓๑๐	๑,๓๕๐	
รวม					๔๖,๓๖๐	๕๘,๖๐๐	๒,๒๔๐	๕,๖๕๐	

หมายเหตุ กรณีที่คำนวณอัตราค่าตอบแทนปรับร้อยละ ๕ แล้ว หากมีเศษไม่เต็มสิบ ให้ปัดเศษเป็นจำนวนเต็มสิบ



ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๑๙

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๙ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง คำตอบแทนของพนักงานราชการ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

อ้างถึง (๑) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง คำตอบแทนของพนักงานราชการ

พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง คำตอบแทนของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

(๓) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีและค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานราชการ
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

๒. ตัวอย่างบัญชีรายละเอียดการปรับค่าตอบแทนของพนักงานราชการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการที่อ้างถึง ๑ - ๒ ได้กำหนดบัญชีค่าตอบแทนของพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงานใหม่ พร้อมกับหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จากเดิมที่กำหนดให้บางกลุ่มงานเลื่อนเป็นระดับขั้น และบางกลุ่มงานเลื่อนเป็นร้อยละ ซึ่งต้องไม่เกินร้อยละ ๕ นั้น กำหนดให้ส่วนราชการสามารถเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๒ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ ไม่เกินร้อยละ ๕ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน แทน และให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการที่เกี่ยวกับ เรื่อง คำตอบแทนของพนักงานราชการ ทุกฉบับที่ผ่านมา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๔ และวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป ตามลำดับ นั้น

เพื่อเป็นการปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการฉบับดังกล่าวข้างต้น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการในสังกัดให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ตามประกาศดังกล่าว ดังสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ตามที่อ้างถึง ๓ ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

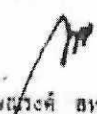
อนึ่ง สำหรับพนักงานราชการที่ได้รับการจ้างงานอยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ให้ส่วนราชการปรับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ จากฐานค่าตอบแทนที่พนักงานราชการแต่ละคนได้รับอยู่ในปัจจุบัน ยกเว้น ผู้ที่ได้รับการจ้างงานโดยให้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และยังคงได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดือนละ ๘,๖๑๐ บาท ให้ปรับเป็น ๘,๙๕๐ บาท โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

/โดยไม่ต้อง....

โดยไม่ต้องจัดทำเป็นคำสั่ง พร้อมนี้ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีรายละเอียดการปรับค่าตอบแทนพนักงานราชการ
ในสังกัดที่อยู่ในข่ายข้างต้น (กรณีที่คำนวณอัตราค่าตอบแทนปรับร้อยละ ๕ แล้ว หากมีเศษไม่เต็มสิบ ให้ปัดเศษ
เป็นจำนวนเต็มสิบ) ตามตัวอย่างสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และส่งให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ภายในวันที่
๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๔ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการโอนเงินให้ส่วนราชการใช้เบิกจ่ายต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ


(นางเนาวดี สอนะธาพนธ์)
รองปลัดกระทรวง รักษาราชการแทน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักบริหารกลาง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๔๔, ๑๓๕๐

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๐

<http://hr.moph.go.th/person/indexhome.htm>

หมายเหตุ ส่งสำเนาส่งโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปทุกแห่ง/และราชการบริหารส่วนกลางที่ตั้งอยู่
ในส่วนภูมิภาค



ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อให้การเพิ่มค่าจ้างตามลักษณะงานและผลผลิตของงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความเหมาะสมกับขีดสมรรถนะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเป็นมาตรฐานเดียวกันให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ ของระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความใน ข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓ หลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี โดยต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเพิ่มค่าจ้างกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยบริการ

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงาน โดยมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปช่วยเหลือญาติที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ ยกเว้น ข้อ (ง) (จ)

(๗) ให้เพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามผลการประเมินผลการทำงานสองรอบการประเมินของปีงบประมาณที่จะเพิ่มค่าจ้าง โดยมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าจ้าง

ทั้งนี้ วงเงินในการเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขไม่เกินร้อยละ ๕ ของผลรวมจากฐานค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขในหน่วยบริการนั้น ๆ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้คำนึงถึงเงินรายได้ของหน่วยบริการตามแผนงาน

ข้อ ๓/๑ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างตามข้อ ๓ ให้เสนอขออนุมัติคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายณรงค์ สหเมธาพัฒน์)

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประธานคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๑๐/ว ๔๘๕



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เรียน อธิบดีทุกกรม/เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา/ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข/

สาธารณสุขนิเทศก์/ผู้อำนวยการสำนักและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข/

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป/ผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยมีหน่วยงานหารือเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กรณีขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีไม่ครบ ๘ เดือน เนื่องจากพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันที่ ๑ และวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ ในปีนั้น เป็นวันหยุดราชการ จะได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างประจำปีเช่นเดียวกับพนักงานราชการหรือลูกจ้างชั่วคราว ได้หรือไม่

บัดนี้ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๘ ได้พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว มีมติอนุมัติให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันที่ ๑ และวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ ในปีนั้น เป็นวันหยุดราชการ ให้ได้รับการเพิ่มค่าจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีนั้น จึงได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๓/๑ เพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่เห็นชอบการเพิ่มค่าจ้างในกรณีข้างต้น รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายณรงค์ สหเมธาพัฒน์)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำนักบริหารกลาง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๒๐๘๑ - ๒

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๐

**หลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปี
ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2558**

เพื่อให้การปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เกิดประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างไว้ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2558”

2. ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2552 และ พ.ศ. 2554

3. หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ใช้กับการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2558 เป็นต้นไป

4. ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณานี้

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

“เงินค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) รายเดือน ในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยบริการตามอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

5. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยหน่วยบริการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

6. การปรับค่าจ้าง ให้ปรับได้ปีละหนึ่งครั้ง คือ วันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี โดยปรับค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานค่าจ้างเดิม ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ข้อ 5 และไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าจ้างที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ทั้งนี้ ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการปรับค่าจ้างในวงเงินไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ณ วันที่ 1 กันยายน (หน่วยบริการอาจกำหนดวงเงินตามความเหมาะสมและสถานะเงินบำรุง)

7. ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ซึ่งจะได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างในรอบปีที่แล้วมาต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี

(2) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งหรือจำนวนวันที่หน่วยบริการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพห้องที่อื่นเป็นที่ตั้งของแต่ละหน่วยบริการหรือหน่วยงาน ซึ่งอนุโลมตามที่เกี่ยวข้องปฏิบัติกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันก็ได้

(4) ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ 12 เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน 30 วันทำการ (ลาป่วย และลากิจส่วนตัว) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(ก) ลากลอบบุตรไม่เกิน 90 วัน

(ข) ลาพักผ่อน

(ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดสอบความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

(ง) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์

(5) กรณีการจ้างงานใหม่ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 เดือน ยกเว้นได้รับการจ้างงานในวันที่ 2 หรือวันเปิดทำการวันแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ 1 หรือวันถัดไปของเดือนกุมภาพันธ์ในปีนั้นตรงกับวันหยุดราชการ

8. การพิจารณาปรับค่าจ้างตามข้อ 7 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 5 มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปรับค่าจ้าง ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณาพร้อมข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งปรับค่าจ้าง

9. ในกรณีที่คำนวณเงินปรับค่าจ้างแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

10. หน่วยบริการอาจกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545

ภาคผนวก

รายละเอียดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ ของโรงพยาบาลสุรนารี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด
๑. รอบระยะเวลาในการประเมิน	ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน
๒. ของแต่ละองค์ประกอบ	๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ ๒.พฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐
๓. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก	๑. ปริมาณผลงาน ๒. คุณภาพผลงาน
๔. จำนวนตัวชี้วัด	ให้มีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการ ประเมินไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด
๕. การประเมินพฤติกรรมการทำงาน	ประเมินจากสมรรถนะหลัก ของแต่ละประเภทสายงานของ บุคลากร
๖. ระดับการประเมิน	กำหนดเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนแต่ละระดับ แยกตามประเภทสายงานดังนี้ ๑. ข้าราชการ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๒. ลูกจ้างประจำ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๓. พนักงานราชการ ระดับดีเด่น ๘๕-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๕-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๕-๘๔.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๕-๗๔.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

ระดับการประเมิน (ต่อ)	๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ระดับดีเด่น ๙๕-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๕-๙๔.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๕-๘๔.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๕-๗๔.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๕. ลูกจ้างชั่วคราว ระดับดีเด่น ๙๕-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๕-๙๔.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๕-๘๔.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๕-๗๔.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน
๗.แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทสายงาน ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
๘.ผู้ประเมิน	๑. หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ๒. รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ เป็นผู้ประเมินลำดับต่อไป