



ที่ กส ๐๐๒๗.๐๐๑/๑๐๓/ ๒๕๕๗/๑

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนบายพาส-ทุ่งมน กส ๔๖๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และแนวทางปฏิบัติสำหรับลูกจ้างชั่วคราว (นักเรียนทุน) ปี ๒๕๕๕
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่
๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔

๒ บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดสรรบุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่
กระทรวงสาธารณสุขผลิตและสถาบันอื่นๆ กลุ่มวิชาชีพสายงานด้านสาธารณสุข ปี ๒๕๕๕ จำนวน ๑๐๕ ราย
จำนวน ๑๐ หลักสูตร ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ได้รับรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒
เมษายน ๒๕๕๕ และจัดสรรให้หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์เรียบร้อยแล้ว นั้น

จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอแจ้งบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงิน
บำรุง) ตามหนังสือหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ และอัตราค่าจ้างในเขต
พื้นที่ ๔ อำเภอ (สสอ./สอ./รพช.) ทุรกันดาร และการจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ ตามระเบียบค่าตอบแทนของ
กระทรวงการคลังหากมีการเปลี่ยนแปลงจังหวัดจะแจ้งให้ทราบต่อไป

ทั้งนี้ หน่วยบริการที่ได้รับจัดสรรนักเรียนทุนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับตามที่จังหวัด
กำหนดเป็นแนวทางเดียวกัน ดังนี้

๑ กรณีผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต แต่สอบไม่ผ่านใบอนุญาตให้เป็นผู้
ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น ๑ หรือการพยาบาลชั้น ๑ ให้จ้างในตำแหน่ง พยาบาลเทคนิค
อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับหน่วยบริการจะกำหนด ซึ่งอาจจะใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำชั่วคราวของสายงานพยาบาลวิชาชีพ
หรืออัตราค่าจ้างของผู้สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ก็ได้ แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.
การกำหนดอัตราค่าจ้างหน่วยบริการควรพิจารณาข้อมูลการจ้างงานของสายงานนี้ในพื้นที่ใกล้เคียงประกอบด้วย
เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาการไหลออกไปหน่วยบริการอื่น หรือ

๒ จ้างในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข อัตราค่าจ้างตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กำหนดโดยให้มีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมกำกับงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างใกล้ชิด และ
ไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส. และเมื่อสอบใบอนุญาตฯ ผ่านแล้วให้จัดทำคำสั่งจ้างในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ณ
วันที่ได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น ๑ และมีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.

/๒...

- ๓ กรณีหน่วยบริการจะจ้างสูงกว่าที่จังหวัดกำหนดไว้ ให้หน่วยบริการรับผิดชอบส่วนที่เพิ่มขึ้นเอง
- ๔ นักเรียนทุนที่รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานตามหน่วยบริการที่ได้รับจัดสรรเรียบร้อยแล้ว ให้หน่วยบริการออกคำสั่งจ้างและปรับปรุงแผนการจ้างประจำปี ๒๕๕๕ แฉ่งจังหวัดให้ทราบ ทั้งนี้ ให้ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว จะต้องอยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี เว้นแต่ลาออกจากราชการ
- ๕ นักเรียนทุนปฏิบัติงานตามหน่วยบริการแล้ว เมื่อปฏิบัติงานครบ ๑ ปี สามารถย้ายหน่วยงานได้ (ภายในจังหวัดกาฬสินธุ์) โดยยื่นใบขอย้ายได้ ๒ รอบ (๑ มิถุนายน และ ๑ ธันวาคม ของทุกปี) ทั้งนี้ จะต้องได้รับการพิจารณา ร่วมกับการโยกย้ายของข้าราชการ โดยมีคณะกรรมการบริการอัตรากำลังจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นผู้พิจารณา
- ๖ กรณีปฏิบัติงานครบ ๑ ปี หน่วยบริการจะต้องดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง (เม.ย. และ ต.ค.) เพื่อปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปี (๑ ตุลาคม ของทุกปี) แฉ่งให้จังหวัดทราบและพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างในภาพรวม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหนังสือ ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นงนติธิธิ เอื้องวงศ์กุล)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ฝ่ายบริหารทั่วไป (งานกรรณเจ้าหน้าที)

โทร ๐๔๓-๘๑๒๑๑๕

โทรสาร ๐๔๓-๘๑๔๖๒๐



ที่ กส ๐๐๒๗/ ๐๒๓๗/๓

ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนกาฬสินธุ์ กส ๔๖๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และแนวทางปฏิบัติสำหรับลูกจ้างชั่วคราว (นักเรียนทุน) ปี ๒๕๕๕
เรียน นายอำเภอทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่
๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔
๒ บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)

ตามที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้จัดสรรบุคลากรผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันที่กระทรวงสาธารณสุข
ผลิตและสถาบันอื่นๆ กลุ่มวิชาชีพสายงานด้านสาธารณสุข ปี ๒๕๕๕ จำนวน ๑๐๕ ราย จำนวน ๑๐ หลักสูตร
และจัดสรรให้หน่วยบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งจังหวัดได้รับรายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน
เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๕๕ เรียบร้อยแล้ว นั้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงขอแจ้งบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงิน
นอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามหนังสือหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔
และอัตราค่าจ้างในเขตพื้นที่ ๔ อำเภอ (สสอ. /สอ./ รพช.) ทุกรันดาร การจ่ายค่าตอบแทนอื่นๆ ตามระเบียบ
ค่าตอบแทนของกระทรวงการคลัง หากมีการเปลี่ยนแปลงจังหวัดจะแจ้งให้ทราบต่อไป

ทั้งนี้ หน่วยบริการที่ได้รับจัดสรรนักเรียนทุนจะต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับตามที่จังหวัด
กำหนดเป็นแนวทางเดียวกัน ดังนี้

๑ กรณีผู้สำเร็จการศึกษาศรีปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต แต่สอบไม่ผ่านใบอนุญาตให้เป็นผู้
ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น ๑ หรือการพยาบาลชั้น ๑ ให้จ้างในตำแหน่ง พยาบาลเทคนิค
อัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับหน่วยบริการจะกำหนด ซึ่งอาจจะใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำชั่วคราวของสายงานพยาบาลวิชาชีพ
หรืออัตราค่าจ้างของผู้สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ก็ได้ แต่ไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.
การกำหนดอัตราค่าจ้างหน่วยบริการควรพิจารณาข้อมูลการจ้างงานของสายงานนั้นในพื้นที่ใกล้เคียงประกอบด้วย
เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาการไหลออกไปหน่วยบริการอื่น หรือ

๒ จ้างในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข อัตราค่าจ้างตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กำหนดโดยให้มีคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมกำกับงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างใกล้ชิด และ
ไม่มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส. และเมื่อสอบใบอนุญาตฯ ผ่านแล้วให้จัดทำคำสั่งจ้างในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ณ
วันที่ได้รับใบอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น ๑ และมีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.

/๒...

๓ นักเรียนทุนที่รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานตามหน่วยบริการที่ได้รับจัดสรรเรียบร้อยแล้ว ให้หน่วยบริการออกคำสั่งจ้างและปรับปรุงแผนการจ้างประจำปี ๒๕๕๕ แฉ่งจังหวัดให้ทราบ ทั้งนี้ ให้ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว จะต้องอยู่ปฏิบัติงานในส่วนราชการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี เว้นแต่ลาออกจากราชการ

๔ นักเรียนทุนปฏิบัติงานตามหน่วยบริการแล้ว เมื่อปฏิบัติงานครบ ๑ ปี สามารถย้ายหน่วยงานได้ (ภายในจังหวัดกาฬสินธุ์) โดยยื่นใบขอย้ายได้ ๒ รอบ (๑ มิถุนายน และ ๑ ธันวาคม ของทุกปี) ทั้งนี้ จะต้องได้รับการพิจารณาพร้อมกับการโยกย้ายของข้าราชการ โดยมีคณะกรรมการบริการอัตรากำลังจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นผู้พิจารณา

๕ กรณีปฏิบัติงานครบ ๑ ปี หน่วยบริการจะต้องดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง (เม.ย. และ ต.ค.) เพื่อปรับเพิ่มอัตราค่าจ้างประจำปี (๑ ตุลาคม ของทุกปี) แฉ่งให้จังหวัดทราบและพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างในภาพรวม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหนังสือ ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๑๔๒ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพิสิทธิ์ เอี่ยมวงศ์กุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

โทร ๐๔๓-๘๑๒๑๑๕

โทรสาร ๐๔๓-๘๑๔๖๒๐



ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๔๒

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔

เรื่อง บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สำหรับกลุ่มวิชาชีพ ในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไปทุกแห่ง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณและหลักเกณฑ์วิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ พร้อมกับบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มดังกล่าวไปให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป นั้น

โดยที่ปรากฏว่า ตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างดังกล่าวนี้ ในบางตำแหน่ง(สายงานพยาบาลวิชาชีพ)มีการกำหนดอัตราค่าจ้างในพื้นที่เสี่ยงภัยหรือทุรกันดารไว้ ซึ่งไม่ครอบคลุมไปถึงตำแหน่งอื่น และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงาน ขอให้จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นจำนวน ๑ ชุด มีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเป็นประธาน เพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ทุรกันดารและขาดแคลนบุคลากรตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข ว่าตำแหน่งใดควรจะมีอัตราค่าจ้างเท่าใด โดยอาจกำหนดในอัตราที่สูงกว่าอัตราปกติอยู่ที่ร้อยละ ๓-๕ ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ทุรกันดารหรือขาดแคลนบุคลากรก็ได้ แล้วให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเห็นชอบ เพื่อถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันภายในจังหวัดนั้นๆ พร้อมนี้ได้แนบบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำหรับกลุ่มวิชาชีพมาพร้อมนี้

อนึ่ง ขอเรียนชี้แจงเพิ่มเติมในกรณีดังต่อไปนี้

๑. หน่วยบริการใดมีการจ้างงานลูกจ้างเงินบำรุงตามอัตราค่าจ้างของพื้นที่เสี่ยงภัยหรือทุรกันดารตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดตามหนังสือที่อ้างถึงไว้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ ก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างดังกล่าวได้โดยอนุโลม

/๒. ...

๒. หน่วยบริการใดที่ประสงค์จะกำหนดบัญชีค่าจ้างใหม่ (พื้นที่ปกติ) สูงกว่าที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ควรต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ รายละเอียดของผลกระทบต่างๆ ที่จะเกิดตามมาในอนาคต เช่น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการปรับขยายค่าจ้าง รายได้ต่างๆ จากการให้บริการสถานะเงินบำรุง(ความสามารถในการจ่าย) ทั้งระยะสั้น ระยะยาว เมื่อพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว เห็นว่าจะได้รับประโยชน์มากกว่า ก็สามารถดำเนินการได้ ซึ่งจะเป็นไปตามนัยข้อ ๔ วรรคหนึ่งของหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ศาสตราจารย์ ดร. อรรถ ฤกษ์กุล

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาสุขภาพ

๑

สำนักบริหารกลาง

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๐

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๕๐

หมายเหตุ : ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเวียงจันทน์ รพช. สอ. สสอ. ทุกแห่ง

บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูงของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ

สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สายงานเภสัชกร	อัตราค่าจ้าง: บาท (หลักสูตร ๕ ปี)	อัตราค่าจ้าง: บาท (หลักสูตร ๖ ปี)
ขั้นสูง	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
ขั้นต่ำ	๑๑,๗๐๐	๑๓,๗๘๐
ขั้นต่ำชั่วคราว(แรกบรรจุ)	๑๑,๐๓๐	๑๓,๑๒๐

สายงานพยาบาลวิชาชีพ	อัตราค่าจ้าง : บาท พื้นที่ปกติ	อัตราค่าจ้าง : บาท พื้นที่เสี่ยงภัย/ทุรกันดาร
ขั้นสูง	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐
ขั้นต่ำ	๑๑,๐๖๐	๑๓,๗๐๐
ขั้นต่ำชั่วคราว(แรกบรรจุ)	๑๐,๕๓๐	๑๓,๐๖๐

สายงานนักวิชาการสาธารณสุข	อัตราค่าจ้าง : บาท
ขั้นสูง	๑๔,๐๕๐
ขั้นต่ำ	๑๐, ๖๔๐
ขั้นต่ำชั่วคราว(แรกบรรจุ)	๑๐,๓๓๐

สายงานสหวิชาชีพ	อัตราค่าจ้าง : บาท
ขั้นสูง	๑๖,๔๔๐
ขั้นต่ำ	๑๑,๐๖๐
ขั้นต่ำชั่วคราว(แรกบรรจุ)	๑๐,๕๓๐

หลักสูตรนักเรียนทุนสายงานงานอื่นๆ	อัตราค่าจ้าง : บาท (หลักสูตร ๒ ปี ปวท.)	อัตราค่าจ้าง : บาท (หลักสูตร ๒ ปี ปวส.)
ขั้นสูง	๑๑,๘๕๐	๑๒,๒๐๐
ขั้นต่ำ	๘,๒๐๐	๘,๘๓๕
ขั้นต่ำชั่วคราว(แรกบรรจุ)	๗,๙๖๐	๘,๒๘๕

หมายเหตุ สายงานที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะได้รับเพิ่มเงิน พ.ต.ส. ตามระเบียบที่ ก.พ. กำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ
ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำหรับการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔
เป็นต้นไป

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดนี้
มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและ
ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยหน่วยงานที่จัดจ้างต้องกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของ
งานที่ชัดเจน

ข้อ ๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้
มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ๓.๑ การปรับค่าจ้างกรณีการจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่นๆ
- ๓.๒ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ การให้ออกจากราชการ
- ๓.๔ การบริหารงานบุคคลอื่นๆ

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)
ให้ประเมินจากผลงาน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดย
กำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ปริมาณผลงาน

(๒) คุณภาพผลงาน

(๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(ข) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้หน่วยบริการกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของลูกจ้างชั่วคราวเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยบริการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕-๑๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๕-๙๔ คะแนน
ดี	๗๕-๘๔ คะแนน
พอใช้	๖๔-๗๔ คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕ คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ให้หน่วยบริการใช้ตามแบบแนบท้ายนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่หน่วยบริการเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตหรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้หน่วยบริการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงาน ในภาพรวมของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และลูกจ้างชั่วคราวแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม(๑) รวมทั้งคอยให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยบริการกำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าหน่วยบริการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่ลูกจ้างชั่วคราว และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกจ้างชั่วคราว เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนปีเดียวกัน

ข้อ ๗ ให้หัวหน้าหน่วยบริการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| (๑) หัวหน้าหน่วยบริการ | เป็นประธาน |
| (๒) หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าหน่วยบริการ

ข้อ ๘ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวได้รับทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้ง ต่ำกว่าระดับพอใช้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวดังกล่าวทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างงานต่อเนื่องจะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย ๒ ครั้ง **ไม่ต่ำกว่าระดับดี** ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ข้อ ๑๑ ให้หน่วยงานวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)กลุ่มวิชาชีพ
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ครั้งที่.....ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....

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

วันที่เริ่มจ้าง.....วันสิ้นสุดการจ้าง.....

ตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

คะแนนผลสัมฤทธิ์
ของงาน = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} = \boxed{} \div \boxed{} \times \boxed{๑๐๐}$

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น

๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค=กxข)
	๑ ต่ำกว่า กำหนดมาก	๒ ต่ำกว่า กำหนด	๓ ตามกำหนด	๔ เกินกว่าที่ กำหนด	๕ เกินกว่าที่ กำหนดมาก		
๑. สมรรถนะ... * (ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๒. สมรรถนะ... * (ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
						รวม ๑๐๐%	

$$\text{คะแนนพฤติกรรม} = \frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{\text{การปฏิบัติงาน ๕}} = \frac{\boxed{}}{\boxed{}} = \boxed{} \times \boxed{100}$$

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง

๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมการทำงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ การสรุปผลการประเมิน

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

ระดับผลการประเมิน

ระดับผลการประเมิน รอบที่ ๑	ระดับผลการประเมิน รอบที่ ๒	สรุปผลการประเมินทั้งปี (ผลการประเมินครั้งที่ ๑+ ผลการประเมินครั้งที่ ๒) ๒
<input type="checkbox"/> ดีเด่น ๙๕-๑๐๐%	<input type="checkbox"/> ดีเด่น ๙๕-๑๐๐%	<input type="checkbox"/> ดีเด่น ๙๕-๑๐๐%
<input type="checkbox"/> ดีมาก ๙๕-๙๔%	<input type="checkbox"/> ดีมาก ๙๕-๙๔%	<input type="checkbox"/> ดีมาก ๙๕-๙๔%
<input type="checkbox"/> ดี ๗๕-๘๔%	<input type="checkbox"/> ดี ๗๕-๘๔%	<input type="checkbox"/> ดี ๗๕-๘๔%
<input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕-๗๔%	<input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕-๗๔%	<input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕-๗๔%
<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐-๖๔%	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐-๖๔%	<input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐-๖๔%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

- ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว
- ลงชื่อ.....
- ตำแหน่ง.....
- วันที่.....

ผู้ประเมิน :

- ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....
- ลงชื่อ.....
- ตำแหน่ง.....
- วันที่.....

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นต่าง ดังนี้
-
-
-
- ลงชื่อ.....
- ตำแหน่ง.....
- วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี):

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน
- มีความเห็นต่าง ดังนี้
-
-
-
- ลงชื่อ.....
- ตำแหน่ง.....
- วันที่.....

หลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

เพื่อให้การปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นไปเพื่อประโยชน์ของราชการ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส เป็นธรรมและมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณานี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึง ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“ปีที่แล้วมา” หมายความว่า ช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีนั้น

ข้อ ๓ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักเพื่อใช้ในการประเมินปรับขึ้นค่าจ้างไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง ตามแบบประเมินที่กำหนด

ข้อ ๔ การปรับค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ปรับปีละ ๑ ครั้งคือวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี เฉพาะกรณีที่เป็นการจ้างงานที่มีลักษณะต่อเนื่อง โดยหน่วยบริการจัดทำเป็นคำสั่งจ้างและกำหนดอัตราค่าจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงานในข้อ ๓

สำหรับบัญชีโครงสร้างค่าจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด กรณีที่หน่วยบริการกำหนดต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างท้ายบัญชีนี้

ข้อ ๕ การปรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์นี้ให้คำนวณเป็นอัตราร้อยละจากฐานค่าจ้างเดิมก่อนการปรับค่าจ้างในปีนั้น แต่ไม่เกินร้อยละ ๖ และให้ปรับได้ไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าจ้างที่กำหนด

ข้อ ๖ ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการพิจารณาปรับขึ้นค่าจ้างในรอบปีที่แล้วมาต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๓ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับพอใช้

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิด จนถึงวันออกคำสั่งจ้าง(๑ ตุลาคม)

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันควร

(๔) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หน่วยงานกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพห้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งอนุโลมตามที่อยู่ปฏิบัติกับข้าราชการลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการในตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกันก็ได้

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานครบ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๓๐ วันทำการ(ลาป่วยและลากิจส่วนตัว) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ข) ลาพักผ่อน

(ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(๖) กรณีได้รับการจ้างงานใหม่ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

(๖.๑) มีเวลาปฏิบัติราชการในปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๖.๒) ได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการแรกของเดือน

กุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันถัดไปของเดือนดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ

ข้อ ๗ ลูกจ้างชั่วคราวอาจได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้างเป็นพิเศษ โดยผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๓ แล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ระดับดีเด่นหรือดีมากอาจได้รับการปรับค่าจ้างเป็นพิเศษในอัตราร้อยละ ๓ - ๖ ทั้งนี้ ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นหรือดีมาก ต้องมีส่วนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวกลุ่มวิชาชีพที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายนและต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นหรือดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการ จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าความรับผิดชอบของตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้า เหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

ข้อ ๘ วงเงินที่ใช้ในการปรับค่าจ้างปกติและเป็นพิเศษ ให้ใช้ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของ อัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอัตรายู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

หน่วยบริการอาจกำหนดวงเงินเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินร้อยละ ๔

ข้อ ๙ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับค่าจ้าง หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงห้าบาทให้รับเพิ่มเป็นห้าบาท

ข้อ ๑๐ การพิจารณาปรับค่าจ้างตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาปรับค่าจ้าง โดยให้พิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พดัตยกรรมการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยการปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างของหน่วยงาน และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณา พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจออกคำสั่ง

ข้อ ๑๑ หน่วยงานอาจกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบของหน่วยบริการใน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๕