



สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เป็นไปเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างต่อเนื่องด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๔ ของระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ ”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก “ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๑” และให้ใช้ระเบียบนี้แทนตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการซึ่งเลขาธิการแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) การเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

(๒) การเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงาน

(๓) การต่ออายุสัญญาการปฏิบัติงานของพนักงาน

(๔) การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อ ๕ ให้สำนักงานประกาศเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานให้พนักงานได้รับทราบทั่วกันภายในไตรมาสแรกของปีงบประมาณ โดยกรอบการประเมินต้องประกอบด้วย ผลงานหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน สมรรถนะของพนักงาน พฤติกรรมหรือความประพฤติที่ควรได้รับการพัฒนาหรือการปรับปรุง

ข้อ ๖ ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งหรือหลายคณะก็ได้ และแต่ละคณะมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบนี้เพื่อเสนอต่อเลขาธิการ ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งบุคคลอื่นที่มีใช้พนักงานเป็นกรรมการด้วยก็ได้

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน คณะกรรมการอาจจัดให้พนักงานมีการประเมินตนเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการด้วย

ข้อ ๘ เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการเสนอรายงานผลการประเมินพร้อมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินต่อเลขาธิการเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่อไป ทั้งนี้ ผลการประเมินให้แบ่งเป็นระดับ ดังนี้

(๑) ระดับ ๑ ไม่ผ่านการประเมิน

(๒) ระดับ ๒ พอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุง

(๓) ระดับ ๓ มาตรฐาน

(๔) ระดับ ๔ สูงกว่ามาตรฐาน

(๕) ระดับ ๕ สูงกว่ามาตรฐานอย่างเห็นได้ชัด

ข้อ ๙ เมื่อคณะกรรมการได้สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานตามข้อ ๘ แล้ว เห็นว่าพนักงานผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานระดับไม่ผ่านการประเมิน หรือระดับพอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุง ให้สำนักงานแจ้งผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบทราบเกี่ยวกับผลการประเมินและจัดให้มีกระบวนการวางแผนและหรือมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษเพื่อติดตามผลการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

ในกรณีที่พนักงานผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินการปฏิบัติงานมีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานก็ได้

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานระดับพอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุงให้มีการติดตามผลการพัฒนาการทำงาน ๒ ครั้ง ทุก ๖ เดือน

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดมีผลการประเมินไม่ผ่านให้มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาการทำงาน ๒ ครั้ง ทุก ๓ เดือน

ข้อ ๑๐ กรณีที่พนักงานผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือมีผลการประเมินในระดับพอใช้มีประเด็นต้องปรับปรุง และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาการทำงานครบตามกำหนด

ครบทั้งสองครั้งตามข้อ ๙ แล้ว มีผลการทำงานไม่ผ่าน ให้พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล จัดทำรายงานเสนอเลขาธิการเพื่อพิจารณา เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการมีอำนาจดำเนินการพิจารณาเลิกจ้าง โดยให้สำนักงานจัดทำคำสั่งเลิกจ้างและแจ้งคำสั่งนั้นให้พนักงานผู้นั้นรับทราบ พนักงานที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างตามสิทธิที่ระบุในระเบียบหรือประกาศที่เกี่ยวข้อง พนักงานผู้ถูกสั่งเลิกจ้างนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ โดยนำความในข้อ ๓๖ ระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๖๕ มาบังคับกับการพิจารณาอุทธรณ์นั้น โดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ ให้เลขาธิการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายประทีป ธนกิจเจริญ)

เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ