



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...โรงพยาบาลปะทิว...อำเภอปะทิว...จังหวัดชุมพร...๘๖๑๖๐

ที่...ขพ.๐๐๓๒.๓๐๑.๒/ ๓๕...วันที่...๕...มกราคม...๒๕๖๕

เรื่อง...เพื่อพิจารณาและ...ขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูลบน...Web Site...ของโรงพยาบาล

เรียน...ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

๑.เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า ITA ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน นโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร และ ตามตัวชี้วัด MOIT๗ หน่วยงานมีการ กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีส่วนการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์ การประเมินต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

โรงพยาบาลปะทิวดำเนินการจัดทำกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีส่วนการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์ การประเมินต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว

๓.ข้อเสนอเพื่อพิจารณาและอนุมัติ

๓.๑เพื่อพิจารณาและอนุมัติเผยแพร่กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีส่วนการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์ การประเมินต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ บน Web Site ของโรงพยาบาล(<http://www.pathiuhospital.go.th>) และแจ้งเวียนให้หน่วยงานต่างๆทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบโปรดลงนามให้อนุมัติดำเนินการต่อไป

(นายอารัญ ศิราชู)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ ไม่อนุมัติ

(นางสาวนพมาศ ธนะไชย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
โรงพยาบาลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลปะทิว อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

วัน/เดือน/ปี: ๑ มกราคม ๒๕๖๕

หัวข้อ : กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์ การประเมินต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายละเอียดข้อมูล กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ โดยกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์ การประเมินต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

Linkภายนอก: Web Site โรงพยาบาลปะทิว (<http://www.pathiuhospital.go.th>)

หมายเหตุ:.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

อารัญ ศิธราชู

(นายอารัญ ศิธราชู)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

วันที่ ๑ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

นพมาศ ธนะไชย

(นางสาวนพมาศ ธนะไชย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปะทิว

วันที่ ๑ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

อารัญ ศิธราชู

(นายอารัญ ศิธราชู)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

วันที่ ๑ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



โรงพยาบาลปทุมธานี
เลขที่ ๑๖๐
วันที่ ๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๑๑.๓๐ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๗๗๕๐ ๓๔๘๘ ต่อ ๔๐๙
ที่ ขพ ๐๐๓๒.๐๐๖/ ก ๖๔๒พ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน สสจ.ชุมพร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ขอส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ และ เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและประชาสัมพันธ์



(นายบรรพต ธีระวิภาส)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร

- สำเนาประกาศ ๑ฉบับ

- เพื่อไปตรวจทราบ.....
- เพื่อไปตรวจพิจารณาสิ่งการ.....
- เพื่อไปแจ้งเจ้าหน้าที่ยัง..... อธิบดี
- (นายอรรถวิภาส ธีระวิภาส)
- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
- ๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๔

๓๖

๓

ผู้อำนวยการเขต ๓๖ (นายอรรถวิภาส ธีระวิภาส)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปทุมธานี
๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๗๗๕๐ ๓๔๘๘ ต่อ ๔๐๙

ที่ ชพ ๐๐๓๒.๐๐๖/ น ๖๔๒๗ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน สสจ.ชุมพร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ขอส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ และ เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและประชาสัมพันธ์

(นายนราพงศ์ ชีร์อัครวิภาส)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กำหนด และได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการมาดำเนินการพัฒนา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอน แนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา

๓. กำหนดให้มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน

๔. ให้ทำการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า

๕. วิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ หากส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ (ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐) แล้วรายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายบรรพต ธีรจักรวิภาส)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
หน่วยงาน.....

| จำนวนผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ | วิธีการ/ขั้นตอน การพัฒนา | ผลการดำเนินการ | หมายเหตุ |
|---|--|--|----------|
| ระบุจำนวนข้าราชการ ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำของ หน่วยงาน | - ระบุวิธีการ/ขั้นตอน การพัฒนาข้าราชการผู้ที่มี ผลสัมฤทธิ์ต่ำ - ระบุแนวทางในการแก้ไข ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ ต่ำ | ระบุ ๑. ผลการพัฒนาข้าราชการผู้ที่มี ผลสัมฤทธิ์ต่ำ ๒. การรายงานผลการดำเนินการต่อ ผู้บังคับบัญชา | |

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(.....)
ตำแหน่ง.....

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ

ตำแหน่ง/ระดับ.....

สังกัด.....

ได้รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมิน
ที่.....ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมิน
ที่.....ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียด
ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

| | |
|---|---|
| <p>ผู้จัดทำข้อตกลง</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่.....</p> | <p>ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่.....</p> |
| <p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่.....</p> | <p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่.....</p> |



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๓๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน ราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ดังต่อไปนี้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชุมพร ดังนี้

๑. รอบการประเมิน ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน
๒. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

๒.๑ ข้าราชการ ๑๐๐ คะแนน

๒.๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

๒.๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

สำหรับองค์ประกอบการประเมินผล และสัดส่วนคะแนนของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลอง ปฏิบัติราชการหรือมีรอบระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้มีการประเมิน องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ คิดเป็นสัดส่วนคะแนน เท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐

๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑๐๐ คะแนน

๒.๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

๒.๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

๒.๓ พนักงานราชการ ๑๐๐ คะแนน

๒.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐

๒.๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์

ข้าราชการ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงมาจัดแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพรกำหนด

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑. และข้อ ๒. แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เมื่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔. (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

/พนักงานราชการ...

พนักงานราชการ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

(๑) การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. บริการที่ดี
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม
๕. การทำงานเป็นทีม
๖. ความผูกพันที่มีส่วนราชการ

(๒) ระดับความคาดหวังของสมรรถนะให้เป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด

(๓) การกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะหลัก ๖ สมรรถนะ ให้มีการกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักของสมรรถนะหลักให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย น้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัวรวมกันแล้วต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๔) การประเมินสมรรถนะให้ประเมินโดยให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมินโดยวิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงครบรอบการประเมิน

๔. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงาน

๔.๒ โรงพยาบาลชุมพร

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการโรงพยาบาล
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เป็นผู้ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงาน

๔.๓ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินสาธารณสุขอำเภอ
- สาธารณสุขอำเภอ เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

๕. กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการสนหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว และกรณีข้าราชการผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอนหรือย้ายเป็นผู้ประเมิน

๖. ระดับผลการประเมิน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน ดังนี้

๖.๑ ข้าราชการ ๕ ระดับ

| | | |
|--------------|-------|--------------|
| ดีเด่น | คะแนน | ๙๐.๐๐-๑๐๐.๐๐ |
| ดีมาก | คะแนน | ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙ |
| ดี | คะแนน | ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙ |
| พอใช้ | คะแนน | ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙ |
| ต้องปรับปรุง | คะแนน | ๐-๕๙.๙๙ |

๖.๒ ลูกจ้างประจำ ๓ ระดับ

| | | |
|------------------|-------|--------|
| ดีเด่น | คะแนน | ๙๐-๑๐๐ |
| เป็นที่ยอมรับได้ | คะแนน | ๖๐-๘๙ |
| ต้องปรับปรุง | คะแนน | ๐-๕๙ |

๖.๓ พนักงานราชการ ๕ ระดับ

| | | |
|--------------|-------|--------|
| ดีเด่น | คะแนน | ๙๕-๑๐๐ |
| ดีมาก | คะแนน | ๘๕-๙๔ |
| ดี | คะแนน | ๗๕-๘๔ |
| พอใช้ | คะแนน | ๖๕-๗๔ |
| ต้องปรับปรุง | คะแนน | ๐-๖๔ |

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดแต่ละประเภท (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ) และให้ส่วนราชการจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

๘. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายนราพงศ์ ธีรจักรวิภาส)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร