



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลพะโต๊ะ อำเภอบ้านฝาง จังหวัดชุมพร ๘๖๑๘๐ โทร ๐๗๗-๕๓๙๐๕๖ ต่อ ๑๐๒

ที่ ขพ ๐๐๓๒.๓๐๑/๕๗๕

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และขออนุญาตนำขึ้นเว็บไซต์โรงพยาบาล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพะโต๊ะ

เรื่องเดิม

หน่วยงานโรงพยาบาลพะโต๊ะ ขอทบทวนมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของบุคลากรโรงพยาบาล ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ตามกรอบแนวทางของ กฎ ก.พ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพนักงานราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การปรับค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว

ข้อพิจารณา

เห็นควรแจ้งและทบทวนกรอบแนวทางแก้หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน เพื่อได้แจ้งให้ บุคลากรของหน่วยงานได้รับทราบ และขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงพยาบาล

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เห็นชอบได้โปรดดำเนินการ ดังนี้

๑. ลงนามในบันทึกเพื่ออนุญาตแจ้งกรอบแนวทางให้หัวหน้าทุกกลุ่มงานทราบ
๒. อนุญาตให้เผยแพร่กรอบแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประการ เมิ่นขึ้นเว็บไซต์ของโรงพยาบาล

(นางสาวบุญช่วย นัยสอน)

นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ

ทราบ/อนุญาต

(นายเชาวะนนท์ นนท์ทอง)

นายแพทย์ ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพะโต๊ะ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๓๗๕๐ ๓๔๘๘ ต่อ ๔๐๘
ที่ ขพ ๐๐๓๒.๐๐๖/ ๑ ๑๒๕๕ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอส่งสำเนาประกาศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงาน สสจ.ชุมพร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ขอส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

จึงเรียนมาเพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการและประชาสัมพันธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพะโต๊ะ
เพื่อโปรดทราบ

แจ้ง เทศบาลเมืองพะโต๊ะ

๑๕ มี.ค. ๖๔

(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร

- ทราบ

- โปรดดำเนินการตามเสนอ

(นายเชาวะนทร์ นาคีทอง)

นายแพทย์ชำนาญการ วิชาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพะโต๊ะ



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 โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลซึ่งให้ผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา

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 ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายจรชาติ เรืองวัชรินทร์)

นายกเทศมนตรีสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
หน่วยงาน.....

จำนวนผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ	วิธีการ/ขั้นตอน การพัฒนา	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
ระบุจำนวนข้าราชการ ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำของ หน่วยงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ระบุวิธีการ/ขั้นตอน การพัฒนาข้าราชการผู้ที่มี ผลสัมฤทธิ์ต่ำ - ระบุแนวทางในการแก้ไข ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ ต่ำ 	<p>ระบุ</p> <p>๑. ผลการพัฒนาข้าราชการผู้ที่มี ผลสัมฤทธิ์ต่ำ</p> <p>๒. การรายงานผลการดำเนินการต่อ ผู้บังคับบัญชา</p>	

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

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

☐ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ☐ ลูกจ้างประจำ ☐ พนักงานราชการ

ตำแหน่ง/ระดับ.....

สังกัด.....

ได้รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่.....ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่.....ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

<p>ผู้จัดทำข้อตกลง</p> <p>ลงชื่อ.....</p> <p>(.....)</p> <p>วันที่.....</p>	<p>ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น</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 จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชุมพร ดังต่อไปนี้

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 และพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์

ข้าราชการ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลักของรอบการประเมิน

สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

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

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

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

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔. (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

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

ลูกจ้างประจำ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลักของรอบการประเมิน

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

พนักงานราชการ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลักของรอบการประเมิน

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

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

(๑) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

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

(๒) ระดับความคาดหวังของสมรรถนะให้เป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนด

(๓) การกำหนดน้ำหนักของสมรรถนะหลัก ๖ สมรรถนะ ให้มีการกำหนดสัดส่วนค่าน้ำหนักของสมรรถนะหลักให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย น้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัวรวมกันแล้วต้องเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

(๔) การประเมินสมรรถนะให้ประเมินโดยให้ผู้ประเมินใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัดของผู้รับการประเมินโดยวิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินเพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงครบรอบการประเมิน

๔. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๒ โรงพยาบาลชุมชน

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการโรงพยาบาล
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เป็นผู้ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา

๔.๓ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

- นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เป็นผู้ประเมินสาธารณสุขอำเภอ
- สาธารณสุขอำเภอ เป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา

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. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร