

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอลำทับ

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๕

สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

วัน/เดือน/ปี ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ. ขออนุญาตเผยแพร่การกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ

รายละเอียดข้อมูล...

๑. บันทึกข้อความขออนุมัติลงนามในประกาศฯ และขออนุมัตินำข้อมูลเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๒. ประกาศ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ เรื่อง มาตรการ ในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกระบี่ จังหวัดกระบี่
๓. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
๔. รายงานการประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
๕. หนังสือแจ้งเวียน เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

หมายเหตุ.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางธนภรณ์ ชนะไพริน)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่...๒๒...เดือนมีนาคม.....พ.ศ.๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายก่อเดช ยะลา)

สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

วันที่...๒๒...เดือนมีนาคม.....พ.ศ.๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายอิทธิชัย นบหนอง)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่...๒๒...เดือนมีนาคม.....พ.ศ.๒๕๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่ ๘๑๐๐๐.....

ที่ กบ ๐๑๓๒.๑/-.....วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕.....

เรื่อง.....ขออนุมัติลงนามในประกาศฯ และขออนุมัตินำข้อมูลเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน.....

เรียน สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

๑. เรื่องเดิม

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒ ข้อ ๒ และข้อ ๙(๖) ประกาศ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติ ราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ จึงประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผล การปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ณ รอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๘๔ ราย

๓. ข้อเสนอ

- ๑) เพื่อโปรดทราบ
- ๒) ลงนามในประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก
- ๓) พิจารณาอนุมัติให้นำข้อมูลเผยแพร่ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

(นางธนภรณ์ ชนะไพริน)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

เรียน สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

- เพื่อโปรดทราบ
- เห็นควรอนุญาตให้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูล ตามระเบียบทางราชการ

(นายอริชัย นบนอบ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

อนุมัติ

(นายก่อเดช ยะลา)

สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

เรื่อง มาตรการ ในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่

ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำหรับบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกระบี่ จังหวัดกระบี่

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานในระดับจังหวัด (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกระบี่) หน่วยงาน (สสอ./รพ.สต.) และระดับบุคคล โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่

- ๑.๑ การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ การติดตาม
- ๑.๓ การพัฒนา
- ๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในทุกระดับให้ชัดเจน โดยกำหนดให้หน่วยงานร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุสมรรถนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ.กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้หน่วยงาน มีระบบในการกำกับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวังตามกำหนด โดยเฉพาะผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง โดยกำหนดกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๓.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในแต่ละรอบการประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับลดความคาดหวังลงแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ทำหายความสามารถ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๓.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกันแล้ว จะทำให้ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความชำนาญ ในการทำงาน โดยอาจมีการอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- ๓) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้
- ๔) การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอนแนะนำ

๓.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยงานบางงานอาจถูกโอนย้ายออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

๓.๔ ขั้นตอนการติดตาม เป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วยการสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับบุคลากร มีทั้งคำชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๓.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายบุคลากรไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม หากวิธีการที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อ ไม่ได้ผล ให้ทำการโอนย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการดึงบุคลากรไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่น ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลา หรือทรัพยากรออกแบบเว็บไซต์ หน่วยงานต้องคำนึงถึงการแสดงผลบนอุปกรณ์ที่มีความหลากหลาย ควรออกแบบเว็บไซต์ให้รองรับขนาดหน้าจออุปกรณ์ทุกชนิด ตั้งแต่คอมพิวเตอร์ที่มีขนาดหน้าจอแตกต่างกัน รวมถึง Smart Device เช่น Smart Phone, Tablet

๓.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ประกาศ ณ วันที่ . . .



(นายก่อเดช ยะลา)

สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

รายงานการประชุมชี้แจง
การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ณ ห้องประชุมมาทยา สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่
วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายก่อเดช ยะลา	สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่	ประธาน
๒. นายอชิชัย นบนอบ	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เมืองกระบี่
๓. นางจุฬารัตน์ บุญยะกวี	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เมืองกระบี่
๔. นางสุจินตรา จำปาทอง	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	สสอ.เมืองกระบี่
๕. นางมาลี เจียวกัก	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	สสอ.เมืองกระบี่
๖. น.ต.หญิง จันทร์จุฑา ศิริว่องสกุล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	สสอ.เมืองกระบี่
๗. นางสาวสุกัญญา รักษาคำ	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	สสอ.เมืองกระบี่
๘. นางธนภรณ์ ชนะไพริน	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เมืองกระบี่
๙. นางสาวศศิพิมล แผ่นทอง	เจ้าพนักงานธุรการ	สสอ.เมืองกระบี่
๑๐. นางสาวเสาวนิต ศิริว่องสกุล	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ	สสอ.เมืองกระบี่
๑๑. นางสาวชุนิรัตน์ ทิพย์อุดมเดช	นวก.คอมพิวเตอร์ปฏิบัติ	สสอ.เมืองกระบี่
๑๒. นางสาวภัทรชนก แซ่ตัน	นวก.เงินและบัญชี	สสอ.เมืองกระบี่
๑๓. นางสาววนิดา สืบตัน	นวก.สาธารณสุขปฏิบัติการ	สสอ.เมืองกระบี่
๑๔. นายศุภกฤต มาศประสิทธิ์	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เมืองกระบี่
๑๕. นางอรวรรณ ศรีหมื่น	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เมืองกระบี่
๑๖. นายไพโรจน์ ฐีรักษ์	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.เมืองกระบี่ไทย
๑๗. นางนลินรัตน์ เฟิงมาก	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	สสอ.เมืองกระบี่
๑๘. นางนงนาฏ ทองวโรทัย	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	ผอ.รพ.สต.บ้านช่องพลี
๑๙. นายณัฐวุฒิ ทองทิพย์	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	ผอ.รพ.สต.บ้านไสไทย
๒๐. นางสุนี มาสวัสดิ์	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	ผอ.รพ.สต.บ้านโนไร่
๒๑. นายอิสสรวิระ วัระสกุล	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	แทน รก.ผอ.รพ.สต.บ้านนาติน
๒๒. นายกฤษติเดช ภูวดลธิรภัทท์	จพ.สาธารณสุขอาวุโส	ผอ.รพ.สต.บ้านทุ่ง
๒๓. นายบุญนาค สุชี	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	ผอ.รพ.สต.บ้านทับปrik
๒๔. นางสาวฐิตาพร มะลิเครือ	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	ผอ.รพ.สต.บ้านคลองม่วง
๒๕. นางจริยา บุหลัน	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	ผอ.รพ.สต.บ้านในสระ
๒๖. นายอภิสิทธิ์ ศรีหมาด	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ	แทน รก.ผอ.รพ.สต.บ้านคลองใหญ่
๒๗. นางประภา แจ๊ะไส้	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	แทน รก.ผอ.รพ.สต.บ้านเกาะกลาง
๒๘. นางภาณิศา สายนุ้ย	จพ.สาธารณสุขชำนาญงาน	ผอ.รพ.สต.บ้านสองแพรก

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็น กลไก และตัวชี้วัดสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดำเนินการภายใต้แนวคิดเปิดเผยข้อมูลสู่ความโปร่งใส (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) โดยประเด็นการประเมินจำแนกออกเป็น ๙ ตัวชี้วัด และมีหลักฐานเชิงประจักษ์ (EBIT) ทั้งหมด ๒๓ MOIT

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องเสนอเพื่อทราบ

- มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ได้กำหนดกรอบแนวทางการประเมินผลปฏิบัติราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานภาครัฐ ในทุกมิติรวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะที่ดี ของบุคลากรที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งมีความสอดคล้องกับพันธกิจ (Mission) ของหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพระบบบริการและธรรมาภิบาล แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงานเพื่อให้การประเมินผลฯ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม โดยดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร แต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่ง ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไสมารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๒๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไสมารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่า ด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อที่ ๒๘ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือ กระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ อ.ก.พ. สำนักงาน

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสในกรดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไปโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมินเมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้น ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องประเมินผลพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้อง กำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความ ไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชาชี้รวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบ ความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการหรือปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการกรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการทั้งนี้ให้ดำเนินการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมินเมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิก จ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวัง ให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของผู้รับการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้น ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้า ส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลปฏิบัติงาน
มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาร่วมกัน

- มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ : เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ด่วนที่สุด

ที่ กบ ๐๑๓๒.๑/ว ๓๔



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่
ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- อ้างถึง ๑. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องการเพิ่มค่าจ้างพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ.๒๕๕๗
๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ.๒๕๕๗
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘

- | | |
|--|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สรุปหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินฯ | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๒. สรุปหลักเกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างประจำปีของ พกส.ทั่วไป | จำนวน ๑ ฉบับ |
| ๓. แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน พกส.ทั่วไป | จำนวน ๑ ชุด |
| ๔. ตารางการกำหนดระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานและช่วงคะแนน | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วยบัดนี้ ถึงกำหนดเวลาที่จะสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานและการเพิ่มค่าจ้างพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข ทั่วไป ประจำปี ๒๕๖๕ โดยให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ จึงขอให้ผู้มีหน้าที่ประเมินดำเนินการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานฯ ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยปฏิบัติตามแนวทางประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข (เอกสารที่อ้างถึง ๑-๒) และให้ส่งแบบสรุปการประเมินผลฯ(สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสาร ๓) ถึง
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ ภายในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหาร
สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่ พิจารณาความดีความชอบและเพิ่มค่าจ้าง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอริชัย นบมอบ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
รักษาราชการแทน สาธารณสุขอำเภอเมืองกระบี่

งานบริหารบุคคล

โทร ๐๗๕-๖๒๑๑๐๙