



ที่ นศ ๑๙๓๒/ว ๔๘

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
หมู่ที่ ๔ ตำบลสามตำบล อำเภอจุฬาภรณ์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๓๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ทุกท่าน หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
ทุกกลุ่มงาน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผล
สัมฤทธิ์ปฏิบัติงานต่ำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ได้กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการ
ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ ดังรายละเอียดตามสำเนาประกาศแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสุพัชร์ แก้วกิม)

สาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

กลุ่มงานบริหารทั่วไป

โทร.๐-๗๕๓๐-๘๑๘๖

โทรสาร ๐-๗๕๓๐-๘๑๙๓



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ จึงขอกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ รายละเอียด ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ตามที่ผู้บังคับบัญชาจัดทำความตกลงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้จัดทำเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด โดยประเภทตัวชี้วัดให้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ ๔ ประเภท และแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑.๑ ปริมาณ : จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

๑.๒ คุณภาพ : ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

๑.๓ ความฉับไว/ทันการณ์ : เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดเป็นไปตาม เป้าหมายของ รัฐบาล/กระทรวง

๑.๔ ความประหยัด/ความคุ้มค่า : การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่าย ในการทำงาน การระงับรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ในการกำหนดช่วงคะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก และดี ให้กำหนดช่วงคะแนนเท่ากัน และให้ใส่ช่วง คะแนนให้ครบทุกระดับการประเมิน ทั้งนี้คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับดี ระดับ ดีมาก และระดับดีเด่นกำหนดตามความเหมาะสมแล้วประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับ ต่างๆ โดยให้ ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปใช้ประกอบการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล ค่าตอบแทนต่างๆ ตามความเหมาะสม

๒.๓ การพัฒนาบุคลากร โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้ วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการ พัฒนา ดังนี้

๒.๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอนแนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการ เป็น ผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติราชการ ในระดับดีเด่น ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)

(๒) ผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดี/ดีมาก ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาท ของการเป็นผู้สอนงาน (Coaching)

(๓) ผลการปฏิบัติราชการในระดับ พอใช้ ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counseling)

๒.๓.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/ สมรรถนะที่ ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน ข้อ ๒.๓.๑ เช่น การเรียนระบบทางไกล (E-learning) ของ สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงต้นสังกัด

๒.๔ หากกรณีมีผลการประเมินตัวชี้วัดผลงานเรื่องใดอยู่ในระดับพอใช้หรือต้องปรับปรุง และได้มีการ ดำเนินการพัฒนารายบุคคลเรียบร้อยแล้ว แต่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในสังกัดยังมีผลการปฏิบัติราชการแต่ละตัวชี้วัดอยู่ในระดับ พอใช้หรือระดับต้องปรับปรุง เห็นควรกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งดังกล่าว

๒.๕ หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังรายได้ไม่เข้า รับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวัง หรือเข้ารับการพัฒนาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ ดำเนินการตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับ ที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของบุคลากรอย่างเคร่งครัด ดังนี้

(๑) ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

(๒) ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วน ราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

(๓) พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการลงวันที่ ๒๘กุมภาพันธ์พ.ศ.๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

(๔) ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขด่วนที่สุด ที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

(๕) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๓.วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา

๓.๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศอำเภอจุฬาภรณ์ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ (แนบท้ายประกาศนี้)

๓.๒ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความพร้อมรับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการ) (แนบท้ายประกาศนี้)

๔.การกำหนดกลไกการติดตาม

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลดังกล่าว โดยประเมินผลของงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

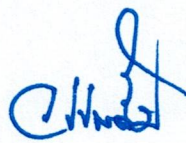
(๒) ประเมินแนวโน้มความเป็นไปได้ของความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ

(๓) ทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และต้องการการปรับเปลี่ยนแนว วิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

(๔) รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา รายงาน ทุกวันที่ ๕ ของเดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕



(นายวสุพัชร แก้วกิม)

สาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ กลุ่มงานสนับสนุนบริหาร โทร. ๐ ๓๕ ๓๐๘๑๘๖

ที่ นศ ๑๙๓๒/ ๓๕

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลทางปฏิบัติราชการ)

เรียน นายอำเภอจุฬาภรณ์

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ เป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ และแสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เพื่อมอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติอย่างสูงสุด นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ จึงได้จัดทำประกาศและคำสั่งเพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ประกาศอำเภอจุฬาภรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

๒. ประกาศอำเภอจุฬาภรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

๓. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนาม

(นายวสุพัชร์ แก้วกิม)

สาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์

- ๒๕๖๐๖ / สว.เกษมแก้ว

(นายธนากร ชูจิตต์)

นายอำเภอจุฬาภรณ์

(นายวิระเกียรติ สุวรรณฤกษ์)
ปลัดอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง
๑๗ ม.ค. ๒๕๖๕



ที่ นศ ๑๙๓๒/ว ๗๐

ที่ว่าการอำเภอจุฬารามณ์
หมู่ที่ ๓ ตำบลสามตำบล
อำเภอจุฬารามณ์ นศ ๘๐๑๓๐

๑๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศอำเภอจุฬารามณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์ จำนวน ๑ ชุด
๒. ประกาศอำเภอจุฬารามณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาคำสั่งอำเภอจุฬารามณ์ ที่ ๑๖ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์ จำนวน ๑ ชุด

ตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่
๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.
๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และ
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์
เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ดังนั้น อำเภอจุฬารามณ์ จึงขอส่งสำเนา
ประกาศอำเภอจุฬารามณ์ และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการสังกัด ดังรายละเอียดที่แนบมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนากร ชูจิตต์)
นายอำเภอจุฬารามณ์

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

โทร. ๐๗๕ ๓๐๘ ๑๘๖

โทรสาร. ๐๗๕ ๓๐๘ ๑๙๓



ประกาศอำเภोजุฬารณณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์

โดยที่ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป ข้อ ๘ (๘) กำหนดในกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือ

ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ เป็นไปตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ อำเภोजุฬารณณ์จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศอำเภोजุฬารณณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์”

๒. ประกาศนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่การโอนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๓. หลักเกณฑ์การโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ กำหนดไว้ ดังนี้

๓.๑ กรณีที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๓.๑.๑ พิจารณาตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘

๓.๑.๒ ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีจำนวนครั้งการลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๐ ครั้ง หรือมีจำนวนวันลาป่วย ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน หรือมาทำงานสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง

๓.๒ กรณีไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๓.๒.๑ พิจารณาตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘

๓.๒.๒ ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีจำนวนครั้งการลาป่วย ลากิจ รวมกันเกิน ๑๐ ครั้ง หรือมีจำนวนวันลาป่วย ลากิจ รวมกันเกิน ๒๓ วัน หรือมาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธนกร ชูจิตต์)
นายอำเภोजุฬารณณ์



ประกาศอำเภोजุฬารณณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (ตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน
ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐
ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
สามัญ)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข
อำเภोजุฬารณณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และเป็นไปด้วย
ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๒. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ ได้แก่

(๑) นายอำเภोजุฬารณณ์ สำหรับข้าราชการที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

(๒) สาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ สำหรับข้าราชการที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

(๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สำหรับข้าราชการที่อยู่ใต้บังคับ
บัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๒ (๑) (๒) และ (๓)
แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการ
ต่างส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วน
ราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการดังกล่าว

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

/รอบที่ ๑ เป็นการประเมิน...

(๒)

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินครบทั้ง ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามที่เวลากำหนด และความประหยัดคุ้มค่า แบ่งเป็น

๔.๑.๑ ผลงานตามตัวชี้วัดของกระทรวง(Performance Agreement:PA)

ร้อยละ ๓๐

๔.๑.๒ ผลงานตามตัวชี้วัด (Quality and Outcome Framework: QOF)

ร้อยละ ๓๐

๔.๑.๓ ผลงานการดำเนินงาน รพ.สต.ติดตาม ร้อยละ ๒๐

๔.๑.๔ นโยบายจังหวัดและอำเภอ ร้อยละ ๒๐

๔.๒ สมรรถนะหรือพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) โดยประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ รายการ และเพิ่มเติมตามมติคณะกรรมการบริหารสาธารณสุขอำเภอ จุฬารักษ์เห็นสมควร ดังนี้

๔.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๔.๒.๒ บริการที่ดี

๔.๒.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๔.๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๔.๒.๕ การทำงานเป็นทีม

๕. ในแต่ละรอบการประเมินให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จุฬารักษ์ นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

๗. ให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไปใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น

๗.๑ การแต่งตั้ง

๗.๒ การเลื่อนเงินเดือน และการให้รางวัลประจำปี

๗.๓ การให้ออกจากราชการ

๗.๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น

๗.๕ รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นต้น

/๘. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุน...

๘. เพื่อให้มีกลไกสนับสนุน ความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุกุฬารณ์ อำเภอจุกุฬารณ์จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุข เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายอำเภอจุกุฬารณ์ | ที่ปรึกษา |
| ๒. สาธารณสุขอำเภอจุกุฬารณ์ | ประธานกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง | กรรมการ |
| ๔. ผู้รับผิดชอบงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ | กรรมการ |
| ๕. ตัวแทนกลุ่มวิชาชีพการพยาบาล | กรรมการ |
| ๖. นางสาวปิยะพร ดิษณเมือง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ | กรรมการและเลขานุการ |

๗. นางวลินดา เปี้ยตี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

๙. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

๙.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุกุฬารณ์ต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุกุฬารณ์ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๙.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๙.๓ กรณีข้าราชการผู้ใดได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลงการมอบหมายงาน (รวมทั้งการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่) ภายในรอบการประเมิน สามารถเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงการมอบหมายงานใหม่ตามแบบกำหนดและประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานได้

๙.๔ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๙.๕ ในระหว่างการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ และ ๓ ให้ความสำคัญ แนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนางาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินดังกล่าว ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคลด้วย

๙.๖ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ และ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยบริการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าว

๙.๗ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๒) (๓) และ (๔) ส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดของตน ให้คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุข ตามข้อ ๘ เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน

/๙.๘ ให้อำเภอจุกุฬารณ์...

(๔)

๙.๘ ให้อำเภोजุฬารณณ์โดยสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๙.๙ ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๒) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดของตน เสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน

๑๐. ให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ รวบรวมต้นฉบับแบบประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เช่น แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อจัดเก็บที่แฟ้มประวัติข้าราชการ ภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายนของปี

สำหรับสำเนา ให้ผู้บังคับบัญชา เก็บไว้ที่สำนัก กอง หรือหน่วยงานที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ถูกประเมินสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๑๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภोजุฬารณณ์ สำหรับข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธนากร ชูจิตต์)
นายอำเภोजุฬารณณ์



คำสั่งอำเภอจุฬารามณ์

ที่ ๑๖ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (ตามหลักเกณฑ์หนังสือสำนักงาน
ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตาม
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐
ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน
สามัญ)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน/รายวัน/รายคาบ) สังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์ เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
อำเภอจุฬารามณ์ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

๑. นายอำเภอจุฬารามณ์ ที่ปรึกษา
๒. สาธารณสุขอำเภอจุฬารามณ์ ประธานกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง กรรมการ
๔. ผู้รับผิดชอบงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ กรรมการ
๕. ตัวแทนกลุ่มวิชาชีพการพยาบาล กรรมการ
๖. นางสาวปิยะพร ดิษณเมือง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กรรมการและเลขานุการ
๗. นางวลินดา เปี้ยดี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้ผู้รับการแต่งตั้งข้างต้น ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ
บรรลุตามวัตถุประสงค์ หากมีปัญหาอุปสรรค หรือขัดข้องประการใดให้รายงานให้นายอำเภอจุฬารามณ์ทราบ
โดยด่วน เพื่อจะได้ดำเนินการแก้ไขต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายธนากร ชูจิตต์)
นายอำเภอจุฬารามณ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๗๕๗๕ ๓๔๐๙
ที่ นศ ๐๐๓๒.๐๐๙ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ลงนามในประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการ)

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ต้นเรื่อง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการหน่วยงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
สามารถสะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานภาครัฐต้องมี และยึดถือปฏิบัติได้เป็น
อย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน
พฤติกรรมปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการ
ประเมินผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงานนั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการ
จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้าน
ความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) โดยมีรายละเอียดตามประกาศสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นไปด้วย
ความเรียบร้อย เป็นไปตามระเบียบฯ ที่กำหนด เห็นควรพิจารณา และลงนามในประกาศสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้าน
ความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนามในประกาศดังกล่าวและให้ความเห็นชอบเผยแพร่ ประกาศ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ผ่านทางเว็บไซต์ของ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

สมิต ธรรมวิศาล

(นางสาวสมิตา ธรรมวิศาล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ลงนามแล้ว

(นายจรัสพงษ์ สุขทวี)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOIT ๗) โดยให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชจึงได้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ: ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ตั้งแต่รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนรอบการประเมิน หรือระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน หากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำ...

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง(เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปรายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนากฎปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากฎปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ ตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวมรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณี การดำเนินการตามข้อ ๔(๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวังไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมิน หากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(นายจรัสพงษ์ สุขกรี)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช