



ประกาศโรงพยาบาลเจริญศิลป์

เรื่อง แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
โรงพยาบาลเจริญศิลป์

พระราชบัญญัติระบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้วางหลักการปฏิบัติราชการไว้ว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒ : การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดให้จังหวัดมีการกำกับตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติราชการของ รพ.เจริญศิลป์ สอดคล้องกับแนวทางข้างต้น ได้จัดทำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำขึ้น

เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และให้ทุกส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งขอให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. สํารวจจํานวนข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แล้วรายงานให้จังหวัดทราบ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. พิจารณานำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตามที่ส่งมาด้วย ๒ มาพัฒนาการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้รายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๓. ให้มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๔. นอกเหนือจากกรอบแนวทางตามข้อ ๒ ให้พิจารณานำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps) ของสำนักงาน ก.พ. หรือแนวทางอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการตามความเหมาะสม

๕. รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตาม ให้จังหวัดทราบ เป็นประจำภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสังพงษ์ โชคคติวัฒน์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจริญศิลป์

แบบรายงาน
แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ส่วนราชการ/หน่วยงาน.....

ที่	จำนวนผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ	กรอบแนวทางการบริหาร/การพัฒนา	วิธีการ/ขั้นตอนการพัฒนา	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
	ระบุจำนวนข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงาน	อธิบายกรอบแนวทางการบริหาร และแนวทางการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำของหน่วยงาน	ระบุวิธีการ / ขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ	ให้ระบุ ๑. ผลการพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ๒. การรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชา	

- หมายเหตุ : ๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานว่าข้าราชการรายใดมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามมติ ก.พ. กำหนด
๒. ให้พิจารณาว่าระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps) ของสำนักงาน ก.พ. มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการตามความเหมาะสม
๓. กรณีที่ส่วนราชการใดไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้รายงานจังหวัดทราบด้วย

ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/๑๓๖๕



โรงพยาบาลเจริญศิลป์
จังหวัดสกลนคร ๔๗๒๙๐

๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง สรุปรายงานการจัดทำกำหนด มาตรการ กลไกหรือการวาง ระบบในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการ ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน /หัวหน้างาน โรงพยาบาลเจริญศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปรายงานได้จัดทำกำหนด มาตรการ กลไก ฯ

จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย โรงพยาบาลเจริญศิลป์ ได้จัดทำสรุปรายงานการจัดทำกำหนด มาตรการ กลไกหรือการวาง ระบบในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อพัฒนาการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโรงพยาบาลเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร มีนโยบาย / มาตรการ เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ มีคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ของ โรงพยาบาลเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ ตามนโยบายด้านความโปร่งใสตาม ประกาศ

โรงพยาบาลเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร จึงขอส่งสรุปรายงานการจัดทำกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวาง ระบบในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และ ปฏิบัติตาม ประกาศ/มาตรการ ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(นายสัจพงษ์ โชคคติวัฒน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจริญศิลป์

กลุ่มงานบริหารทั่วไป
โรงพยาบาลเจริญศิลป์
โทร/โทรสาร ๐-๔๒๗๐-๙๑๔๘

“ อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ ”



คู่มือ

**การแจ้งผลการปฏิบัติงาน
สำหรับบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงาน
ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด**

**โรงพยาบาลเจริญศิลป์
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง

การประเมินผลการปฏิบัติราชการนั้น เป็นไปเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย อีกทั้งยังเป็นการแสดงถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนจนถึงผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด จะดำเนินการอย่างไรนั้น ทางผู้จัดทำ ขอชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆไว้ในคู่มือฉบับนี้

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการให้บุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ได้ปรับปรุงตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทางราชการ

คณะจัดทำ

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ
โรงพยาบาลเจริญศิลป์

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลเจริญศิลป์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใด ประพฤติตนอยู่ในจรรยา และระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทาง ปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อที่ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตาม หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่า ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๕. ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำ

ประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อม
รับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน รอบ
รอบที่ 1 ระหว่าง 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ 2 ระหว่าง 1 เมษายน - 30 กันยายนเป็น
ต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมิน
กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ
หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อ
ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้
ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการ
ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับ ต้อง
ปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการ ปฏิบัติ
ราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับ การ
พัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับ
รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอัน
เป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุง
ตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการ ปฏิบัติราชการ
รายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำ แผนพัฒนา
รายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ
สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือ
สมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนด เป้าหมายใน
ระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการ
จัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มี
ระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความ ไม่เป็น
ธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน
หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบ
ความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการหรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำให้คำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

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

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ใน ระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่

ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานซึ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบ การประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรประเภทต่างๆได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) และลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)

ขั้นตอนที่ ๑

ชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรประเภทต่างๆ

เป้าหมาย

เพื่อให้ทราบถึงหลักเกณฑ์และผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทต่างๆ

ประเภท	ผลงาน	สมรรถนะ	รวม	คะแนน(ผ่านเกณฑ์)
ข้าราชการ	๗๐	๓๐	๑๐๐	๖๐
ลูกจ้างประจำ	๗๐	๓๐	๑๐๐	๖๐
พนักงานราชการ	๘๐	๒๐	๑๐๐	๗๕
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๘๐	๒๐	๑๐๐	๗๕
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	๘๐	๒๐	๑๐๐	๗๕
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	๘๐	๒๐	๑๐๐	๗๕

คะแนนผลการประเมินแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑. ดีเด่น
๒. ดีมาก
๓. ดี
๔. พอใช้
๕. ต้องปรับปรุง

ระยะเวลาในการประเมิน

รอบที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

รอบการเลื่อนเงินเดือน

ประเภท	ตุลาคม	เมษายน	หมายเหตุ
ข้าราชการ	เลื่อนเงินเดือน	เลื่อนเงินเดือน	-
ลูกจ้างประจำ	เลื่อนเงินเดือน	เลื่อนเงินเดือน	-
พนักงานราชการ	เลื่อนเงินเดือน	-	นำผลการประเมินรอบที่ ๑ มารวมรอบที่ ๒
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	เลื่อนเงินเดือน	-	นำผลการประเมินรอบที่ ๑ มารวมรอบที่ ๒
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	เลื่อนเงินเดือน	-	นำผลการประเมินรอบที่ ๑ มารวมรอบที่ ๒
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	-	-	

จำนวนครั้งของการเลื่อนเงินเดือนในรอบปีงบประมาณ

ประเภท	จำนวน (ครั้ง) ในรอบปีงบประมาณ
ข้าราชการ	๒
ลูกจ้างประจำ	๒
พนักงานราชการ	๑
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	๑
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	-

ขั้นตอนที่ ๒ หลักการพิจารณาให้ทุนหรือให้โทษ ผู้ปฏิบัติงาน

ลงนามตัวชี้วัดสำหรับบุคคลและหน่วยงาน (MOU) คะแนนประกอบด้วย

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ซึ่งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามร่วมกัน (MOU) เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันโดยมีการลงนามร่วมกัน ซึ่งจะมีตัวชี้วัดสำหรับบุคคล และหน่วยงาน เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จ

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. บริการที่ดี

๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

๕. การทำงานเป็นทีม

๖. สมรรถนะอื่นๆ (ถ้ามี)

เป้าหมาย

เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และวิธีการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งรายบุคคลและหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๓ วิธีการ ขั้นตอนในการบริหารผลการปฏิบัติงาน

รวบรวมผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงาน เพื่อจัดทำคะแนนผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงาน เสนอต่อผู้บังคับบัญชา

เป้าหมาย

เพื่อให้ทราบถึงผลคะแนนของการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลและหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๔ แจ้งผลและกำหนดกลไกการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

การแจ้งผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มงานบริหารทั่วไป จะดำเนินการแจ้งผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลและหน่วยงานที่ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยทำหนังสือแจ้งไปยังผู้บังคับบัญชาของบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

เป้าหมาย

สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด หัวหน้างานจะต้องแจ้งผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เพื่อชี้แจงแนวทางการพัฒนา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบถัดไป และมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ แจ้งผลการประเมิน

ทำหนังสือชี้แจงผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ ๖ พัฒนาบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

พิจารณาหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
