



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม

เพื่อให้การดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรณีเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งได้แก่ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน ในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒. พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน (ไม่ว่าเป็นการประเมินรอบ ๖ เดือนแรก หรือ ๖ เดือนหลัง) ในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕

/ เพื่อให้การ...

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรณีเจ้าหน้าที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามที่กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์กำหนด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงามจึงกำหนดมาตรการกลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุเทพ พงษ์ไทยสงค์)
สาธารณสุขอำเภอไทรงาม

**แนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
กรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง**

ตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และมาตรา ๖ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กรณีบุคลากรมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง และเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภท ดังกล่าวข้างต้น ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้รับการประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที่ปรึกษา

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรพิจารณาดำเนินการดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินประสงค์ออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้นั้นออกจากราชการ

๕. ในกรณีที่มีการดำเนินการตาม ข้อ ๓ แล้ว ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามคำมั่นครั้งที่ ๒ ตาม ข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

๒. พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้รับการประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๒. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๓. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงาน และเป็นที
 ปรึกษา

๓.๒ พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

๓.๓ อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ
 ความรู้/ ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ
 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามคำมั่นในการ
 พัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๓ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของ
 ทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ **กรณีพนักงานราชการ** ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
 กำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้
 พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๒ **กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข** ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้
 หน่วยงานรายงานให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน และแจ้งการสิ้นสุดสัญญา
 จ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ

๔.๓ **กรณีลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)** ให้
 ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน สั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงิน
 นอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน ทั้งนี้ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
 กำแพงเพชรทราบ พร้อมแนบหลักฐาน