

รายงานการประชุมชี้แจง การประเมินผลปฏิบัติราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามพันธะสัญญาการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๕ ประเด็นที่ 8 ธรรมนูญ “ยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ประโยชน์ของประชาชน” เพื่อให้กระบวนการประเมินเป็นไปตามตัวชี้วัดที่ ๕๓ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของหน่วยงานในภาพรวม และเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม นั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม กำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำตามจังหวัดกำแพงเพชรเพื่อเป็นการกำหนดมาตรการ กลไก และวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

มติที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อทราบ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและ การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม

/เพื่อให้การ..

เพื่อให้การดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรณีเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอ ไทรนวม เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้เป็นไปตามมาตรา 76 มาตรา 78 มาตรา 82 และมาตรา 110 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552 หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว 10 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2552

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 60ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 19 และข้อ 20 ประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2554 หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2558 ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2556 ข้อ 23 และข้อ 24 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้าง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557 และมาตรา 6 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 มาตรา 47 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรนวม จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งได้แก่ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

1. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ 6 เดือนในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ 60
2. พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน (ไม่ว่าเป็นการประเมินรอบ 6 เดือนแรก หรือ 6 เดือนหลัง) ในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ 75

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) กรณีบุคลากร มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง และเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภท ดังกล่าวข้างต้น ให้นำหน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

/ข้าราชการ...

ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือน้อยกว่าร้อยละ 60

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้รับการประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

2. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไปตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

3. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้มี ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

3.1 ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงานและเป็นที่ปรึกษา

3.2 พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

3.3 อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ ความรู้/

ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

4. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้รายงานต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด กำแพงเพชร เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

4.1 กรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้รับการประเมินประสงค์ออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

4.2 สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง หนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

4.3 สั่งให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำผู้นั้นออกจากราชการ

5. ในกรณีที่มีการดำเนินการตาม ข้อ 3 แล้ว ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามคำมั่นครั้งที่ 2 ตาม ข้อ 4 แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ

/ของทางราช...

ของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

2.พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ (เงินบำรุง)

พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับที่จะต้องได้รับการพัฒนา หมายถึง พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ 75

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการดำเนินการ ดังนี้

1. แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน และในกรณีที่ผู้รับการประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

2. ให้ผู้รับการประเมินทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไปตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

3. ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลให้มี ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน โดย

3.1 ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสอนงาน แนะนำงานและเป็นที่ปรึกษา

3.2 พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็น

3.3 อาจกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/ การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ ความรู้/

ความสามารถ/ สมรรถนะของบุคลากร

4. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ 3 แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานดำเนินการ ดังนี้

4.1 กรณีพนักงานราชการ ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน เพื่อเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำแพงเพชรสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2 กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างให้หน่วยงานรายงานให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรพร้อมหลักฐาน และแจ้งการสิ้นสุดสัญญาจ้างให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ

4.3 กรณีลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน 7 วัน ทั้งนี้ให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกำแพงเพชรทราบ พร้อมแนบหลักฐาน

มติที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาร่วมกัน

4.1 เกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

4.2 กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

มติที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่องอื่นๆ

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา 16.00 น

ลงชื่อ วิฑูรย์ วิชาพร ผู้บันทึก/พิมพ์

(นายวิฑูรย์ วิชาพร)

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ สุเทพ พงษ์ไทยสงค์ ตรวจสอบ

(นายสุเทพ พงษ์ไทยสงค์)

สาธารณสุขอำเภอไทรงาม

ภาพกิจกรรมการประชุมชี้แจง การประเมินผลปฏิบัติราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรงาม



