

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลคำเมือง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานพ.ศ.๒๕๖๓

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารราชการส่วนการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มทางการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลคำเมือง ๙๗ หมู่ที่ ๑๐ ต.ทุ่งคลอง อ.คำเมือง จ.กาฬสินธุ์ ๔๖๑๘๐
วัน/เดือน/ปี ๙ มกราคม ๒๕๖๓

หัวข้อ : หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางแผนในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :

- การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

Linkภายนอก :

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวหทัยพร อ้วนภักดี)
ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
วันที่ ๙ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายธนธร กานตอาภา)
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคำเมือง
วันที่ ๙ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายราชน พงษ์เจรัส)
ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์
วันที่ ๙ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลคำเมือง ต.ทุ่งคลอง อำเภอคำเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ๔๖๑๘๐

ที่ กส ๐๐๓๒.๓๐๑/๓.๓

วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานในระดับต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

เรื่องเดิม

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๗ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชา มี
หน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อน
เงินเดือน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๒/ว
๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน
สามัญ

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กาฬสินธุ์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และมีประสิทธิภาพ เป็น
ธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของภาครัฐ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลคำเมือง จึงขอแจ้งเวียน
ประกาศการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต้อง^๑
ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อให้ทุกกลุ่มงานทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งทุกกลุ่มงานทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

(นางสาวหทัยพร อ้วนภักดี)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็น/คำสั่ง

(นายธนาธร กานตอาภา)

นายแพทย์ชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคำเมือง



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลลัพธ์การปฏิบัติงาน
ในระดับต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นส่วนราชการในส่วนภูมิภาคที่มุ่งเน้นการบริหารผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดทุกระดับ เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อผลักดันผลการปฏิบัติราชการสูงขึ้น ซึ่งเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบไปร่วมไป เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามมาตรฐานมติของพระราชนูญตราชเบญจบาราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้บุคลากรได้ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการกิจของภาครัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เสื่อมเสื่อเดือน / ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคคลใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภทดังนี้

๑. พระราชนูญตราชเบญจบาราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร๑๐๑๒ / ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๔) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นที่พอใจของราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๔ (๒) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๑๒๐๑.๐๓๔/๑ ๒๗๔ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๘ ตามหนังสือกรมกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สร ๑๒๐๑.๐๔๐/๑ ๒๖๘ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข) จึงกำหนดมาตราการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแนวทางให้ต้องปฏิบัติตามดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของการรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ ผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของการรอบการประเมิน

- ถัดรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการผลเรื่องสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกวาร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงโดยดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการผลเรื่องสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกวาร้อยละ ๖๐) ดังนี้

- ชัดเจน และชัดเจนมากพร้อมที่ต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข ทั้งในส่วนการทำงานและการแสดงพฤติกรรม

- ให้กำลังใจแก่ผู้รับการประเมินมีกำลังใจพัฒนาปรับปรุงตนเอง

- หารือกับผู้รับการประเมิน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและแนวทางการพัฒนาเพิ่มเติม พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชา จัดให้ข้าราชการผู้นั้นห้ามมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของ ทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ด้ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล โดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแบบที่กำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๗๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชาทราบรายงานเสนอผู้มีอำนาจสำนักถัดไป เพื่อประกอบการให้ความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นี้ไม่ผ่านการประเมินในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าว ต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดตามลำดับ เมื่อได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประسنศักดิ์ลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออก จากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นี้เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นี้ออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔(๑) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่า ผู้นี้ไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของ ทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นี้ออกจากราชการ โดยให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประ旆เสื่อมเสีย พ.ศ.๒๕๕๒

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับ ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ว่าด้วยการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓

๒. ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่จะทำการประเมินไปครบ ๖ เดือน

๒. สูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือ
หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อ
ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้
หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง
ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ
ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสูกจ้างประจำ อุปถัมภ์ในระดับต้อง^๑
ปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยสูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗
ข้อ ๒๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้อำนวยการสังบารุง ส่งให้สูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่
กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุญาต

๓. พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือ
หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง
เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด
ไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง
ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน
ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินมีผลการประเมินที่ดี ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับดี เมื่อร่วมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนน
เฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานของหน้ากากงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑
พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน
๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำคุณเห็นชอบผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง
ต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเดือนนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน

๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรับการประเมิน หรือในปัจจุบันเริ่มรับการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด ที่อ海拔ฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรับการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของการรับการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้ง ผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เมื่อร่วมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดีให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ว้าไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นชอบหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายประวิตร ศรีบุญรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวอย่าง

แบบคำนิ้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้อพยพที่คำนิ้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

ตัวแทนร่าง/ระดับ สังกัด
สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง ได้รับทราบว่ามีผล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่
ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำนิ้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินดังไป รอบการประเมินที่
ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ โดยได้จัดทำรายละเอียด
ของคำนิ้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำนิ้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบเขียนไป

ผู้บังคับบัญชาเห็นชอบเขียนไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่