



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย ต.โคกพระ อ.กันทรวิชัย จ.มหาสารคาม

ที่ มค ๐๕๓๒/ ๓๙๐

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง โปรดลงนามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย ในประเด็นมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน สาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย

ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๔ กำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองและแจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเป็นไปในแนวทางที่ชัดเจน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัยจึงจัดทำประกาศ เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนาม และนำเอกสารฯ เผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย รายละเอียดปรากฏดังเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

(นายธนกร จันทาคิมบง)

ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย

(นายธนกร จันทาคิมบง)
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย

เรื่อง มาตรการในการบริหารการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๑.๑ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำคำรับรอง โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๔ ตัว และน้ำหนักของทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

๑.๒ ก่อนจัดทำคำรับรอง ให้เปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินสามารถเปลี่ยนงานไปยังกลุ่มที่ถนัดมากกว่าได้ โดยเป็นไปตามความสมัครใจ แต่หากผู้รับการประเมินยังมีความประสงค์ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มภารกิจงานเดิม ให้พิจารณางานและกำหนดเกณฑ์การวัดที่มีความเหมาะสม

๒. วิธีการ ขั้นตอน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และการกำกับติดตาม

๒.๑ ให้มีการพูดคุยปรึกษาหารือในองค์กร เพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้มีผลงานดีขึ้น

๒.๒ ให้มีหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานสอนงานกำกับ แนะนำ และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ

๒.๓ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ พร้อมแสดงผลสัมฤทธิ์ตามคำรับรอง

๒.๔ หากผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (ร้อยละ ๖๐ - ๗๐) ให้พิจารณาส่งตัวไปช่วยราชการ ในรอบการประเมินถัดไป โดยตกลงกับผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป หรือให้พัฒนาโดยเรียนผ่านการเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ของกรมต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.พ. ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้มีหัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน พูดคุยซักถาม เพื่อให้คำแนะนำในการเรียนร่วมด้วย

๒.๕ หากผลการประเมินน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ เพื่อรายงานไปยังกรมต้นสังกัด และดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสุภกฤษฎ์ มงคลกิจโรจน์)
สาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย

แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่
กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอกันทรวิชัย
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เขียนที่.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....
ตำแหน่ง.....ประเภท.....ระดับ.....
สังกัด.....
ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า “ผู้ถูกประเมิน” ฝ่ายหนึ่ง

กับ ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....
ตำแหน่ง.....(๑).....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่คุณประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ในรอบการประเมินที่(๒).....
ระหว่างวันที่.....(๓).....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ปรากฏว่ามีผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงหรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทรัพยากรบุคคลถือเป็นต้นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ
ควรมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงร่วมมือในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีรายละเอียดและ
เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่คุณประเมินได้แจ้งให้ทราบ เมื่อวันที่
.....เดือน.....พ.ศ..... และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุง
ตนเองให้ดีขึ้น ตั้งแต่วันที่ลงนามในหนังสือให้คำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่เดือน
.....พ.ศ.....(๔)..... ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า “ผู้ถูกประเมิน” ฝ่ายหนึ่ง

ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตาม ข้อ
๑ โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติตาม ดังนี้

- ๑.....(๕).....
- ๒.....(๖).....

ฯลฯ

ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่ง ให้ถือว่าผู้ถูก
ประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไข
ตามคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดตามเวลาที่ระบุในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผลการประเมินต่อผู้ว่าราชการ
จังหวัด พิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำมั่นให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือ โดยลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย และให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของคำมั่นฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับ ของทางราชการ

คำมั่นนี้ ทำขึ้นเป็นสองฉบับข้อความตรงกันทุกประการ และต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้แต่ละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้ถูกประเมิน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้เป็นพยาน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้เป็นพยาน
(.....)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- (๑) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ
- (๒) และ (๓) หมายถึง รอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ
รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน
- (๔) หมายถึง วันสิ้นสุดรอบการประเมินถัดไป จากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ
ห้องที่ต้องปรับปรุง เช่น ผู้ถูกประเมินมีการประเมินในรอบการประเมินที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
(วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ซึ่งไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
ดังนั้น วันสิ้นรอบการประเมินถัดไป คือ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒
ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- (๕) หมายถึง กิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด ตามที่ตกลงร่วมกัน ที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติในการพัฒนา
ตนเองในรอบการประเมินถัดจากการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น
- (๕.๑) การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามความเหมาะสม (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ) การเข้ารับการ
ฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งควรสอดคล้องกับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่ผลการ
ประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง
- (๕.๒) การปฏิบัติราชการตามข้อตกลงผลงานของรอบการประเมินถัดไป ให้มีผลการประเมินไม่
ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารแนบท้ายคำมั่น เป็นต้นไป
- (๕.๓) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่ตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนการดำเนินงานตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

