




แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
เรื่องแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช วัน/เดือน/ปี : ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ หัวข้อ : MOIT๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) <ol style="list-style-type: none">๑) บันทึกข้อความลงนามในประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำที่ออกโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด๒) ประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำที่ออกโดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด๓) ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่๔) หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กรของปีงบประมาณ ๒๕๖๕๕) หลักฐานหนังสือแจ้งเวียนทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กรของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ Linkภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ www.chaiyanyaidhs.com	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายไตรรงค์ คงดี) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายสมวงศ์ แก้วเกตุ) ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายไตรรงค์ คงดี) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ โทร. ๐๗๕๓๘๖๐๔๑

ที่ นศ ๐๖๓๒ (๑)/ พิเศษ.....วันที่..๒๕..กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง..ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ...
ปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่.....

เรียน สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

๑.เรื่องเดิม

๑.๑ สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/เจ้าหน้าที่

๑.๒ หนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐.๒.๐๐๙ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ได้อนุมัติประกาศฯ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

๒.ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไปทั่วไปพิจารณาแล้ว เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ จัดทำประกาศเรื่องกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีผล
การปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์การประเมินต่ำ

๒.๒ แจ้งเวียนทำความเข้าใจประกาศเรื่องกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและ
ดำเนินการกับผู้มีผลการปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์การประเมินต่ำ ให้หน่วยงาน/เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบ/ถือปฏิบัติ

๒.๓ จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจประกาศเรื่องกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน
และดำเนินการกับผู้มีผลการปฏิบัติงานที่มีเกณฑ์การประเมินต่ำเจ้าหน้าที่ในสังกัด ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบ/
ถือปฏิบัติ

๓.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑.) ลงนามในประกาศฯ และหนังสือเวียน ซึ่งได้เสนอมาร่วมบันทึกนี้ด้วยแล้ว

๒.) อนุมัติให้เผยแพร่เอกสารตามข้อ ๑.๒ และข้อ ๒.๑-๒.๓ ลงบนเว็บไซต์ของสำนักงานฯ
ต่อไป

(นายไตรรงค์ คงดี)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

เห็นชอบ/อนุมัติ

(นายสมวงศ์ แก้วเกต)

สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่



ที่ นศ ๐๖๓๒ (๑)/ว พิเศษ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
หมู่ที่ ๓ ตำบลเชียรใหญ่ อำเภอเชียรใหญ่
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๙๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ทุกท่าน หัวหน้ากลุ่มงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
ทุกกลุ่มงาน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผล
สัมฤทธิ์ปฏิบัติงานต่ำ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ได้กำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน
และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ ดังรายละเอียดตามสำเนา
ประกาศแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมวงศ์ แก้วเกต)
สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

กลุ่มงานบริหารทั่วไป
โทร. ๐๗๕๓๘๖๐๔๑



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ จึงขอกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ รายละเอียด ดังนี้

๑.หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน รายบุคคลตามผู้บังคับบัญชาจัดทำความตกลงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้จัดทำเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด โดยประเภทตัวชี้วัดให้คำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ ๔ ประเภท และแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑.๑ ปริมาณ : จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

๑.๒ คุณภาพ : ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

๑.๓ ความฉับไว/ทันการณ์ : เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดเป็นไปตาม

เป้าหมายของรัฐบาล/กระทรวง

๑.๔ ความประหยัด/ความคุ้มค่า : การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่าย ในการทำงาน การระงับรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

๒.หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ในการกำหนดช่วงคะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก และดี ให้กำหนดช่วงคะแนนเท่ากัน และให้ใส่ช่วงคะแนนให้ครบทุกระดับการประเมิน ทั้งนี้คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับดี ระดับดีมาก และระดับดีเด่นกำหนดตามความเหมาะสมแล้วประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๒.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ขึ้นไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัล ค่าตอบแทนต่างๆ ตามความเหมาะสม

๒.๓ การพัฒนาบุคลากร โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๒.๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอนแนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติราชการ ในระดับดีเด่น ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

(๒) ผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดี/ดีมาก ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาท ของการเป็นผู้สอนงาน (Coaching)

(๓) ผลการปฏิบัติราชการในระดับ พอใช้ ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชารับบทบาทของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counseling)

๒.๓.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน ข้อ ๒.๓.๑ เช่น การเรียนระบบทางไกล (E-learning) ของสำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงต้นสังกัด

๒.๔ หากกรณีมีผลการประเมินตัวชี้วัดผลงานเรื่องใดอยู่ในระดับพอใช้หรือต้องปรับปรุง และได้มีการดำเนินการพัฒนารายบุคคลเรียบร้อยแล้ว แต่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในสังกัดยังมีผลการปฏิบัติราชการแต่ละตัวชี้วัดอยู่ในระดับพอใช้หรือระดับต้องปรับปรุง เห็นควรกำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งดังกล่าว

๒.๕ หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังรายใดไม่เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง หรือเข้ารับการพัฒนาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ดำเนินการตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของบุคลากรอย่างเคร่งครัด ดังนี้

(๑) ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

(๒) ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

(๓) พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

(๔) ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขด่วนที่สุด ที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

(๕) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๓.วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินงาน

งานกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา

๓.๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศอำเภอเชียรใหญ่ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ (แนบท้ายประกาศนี้)

๓.๒ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการ) (แนบท้ายประกาศนี้)

๔.การกำหนดกลไกการติดตาม

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลดังกล่าว โดยประเมินผลของงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๒) ประเมินแนวโน้มความเป็นไปได้ของความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ

(๓) ทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น และต้องการการปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

(๔) รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา รายงานทุกวันที ๕ ของเดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมวงศ์ แก้วเกต)
สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่