



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๕๖๔๐ ๕๕๑๗  
ที่ ชน ๐๐๓๒.๐๑๐/ว ๔๒๐๓ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง มาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ  
และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) การบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญช่วยผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น ส่งผลให้ส่วนราชการมีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรทุกระดับมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายองค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ได้จัดทำมาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้กระบวนการบริหารการปฏิบัติราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดบรรลุเป้าหมาย รายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

(นายพัลลภ ยอดศิริจินดา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท  
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) การบริหารผลการปฏิบัติราชการ เป็นกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญช่วยผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น ส่งผลให้ส่วนราชการ มีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรทุกระดับมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทาง และ เป้าหมายองค์กร มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการ พลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๒/๒๕๖๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) เป็นต้นไป

๒. ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และพัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนต่าง ๆ

๓. แนวทาง ขั้นตอน และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. แนวทาง ขั้นตอน ตามหนังสือจังหวัดชัยนาท ด่วนมาก ที่ ชน ๐๐๑๗.๕/ว ๒๑๓๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำค้ำประกันเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผล การปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อ รับทราบไว้

๖. ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้น ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน และให้นำข้อมูลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการส่วนบุคคลของสรุปผลการประเมิน และส่วนของแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ของรายที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงมาประกอบการจัดทำ พร้อมทั้งกำหนดข้อตกลงผลงานตัวชี้วัด เป้าหมาย ที่เหมาะสม กับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติ เป็นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองได้

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๖ ให้มีระยะเวลาไม่เกินตามรอบการประเมิน อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๘. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ตามคำมั่นในการพัฒนาแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท เพื่อดำเนินการโดยให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๘.๑ กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ด้วยการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะความรู้ และความชำนาญในการทำงาน โดยมีการอบรมเพื่อพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ

๘.๒ กรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ สามารถดำเนินการเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๘.๓ สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๘.๔ เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากราชการ

๙. ให้หัวหน้าหน่วยบริการที่มีเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดำเนินการตามประกาศนี้ และรายงานผลให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาททราบ ทุกวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทเมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายพัลลภ ยอดศิริจินดา)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท