



**กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ**

**โรงพยาบาลแม่ออน อำเภอมะออน จังหวัดเชียงใหม่**

**กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและ  
การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ  
โรงพยาบาลแม่อน**

โรงพยาบาลแม่อน ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมี และยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิดเป็นหนึ่งในกรอบการประเมินที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่า หน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลแม่อน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลภาคปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาบรรณ และระเบียบวินัยปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร แต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สารณปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของสวนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อที่ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์

ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘

๕. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ลงวันที่ 30 มกราคม 2562

โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อ ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้อง ปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการ ปฏิบัติ ราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับ การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับ การประเมินเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่ พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนา

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการ ปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่ พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มี ระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็น ธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบ ความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่ พอใจ ของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่า ราชการจังหวัด เชียงใหม่ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการกรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงาน ผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

### ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมิน ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ กำหนดไว้ ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้อง ปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ

และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กำหนด ไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

### พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติงานของ ผู้รับการประเมินในชี้วัด ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินอื่นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### **พนักงานกระทรวงสาธารณสุข**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินอื่นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบการประเมินผลปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลเมืองขอนแก่น  
รับที่ 1147/62  
วันที่ 17 เม.ย. 2562  
เวลา 10.36 น.



ที่ ชม ๐๐๓๒.๐๐๑.๒/๑๖๕๖

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่  
๑๐ ถนนสุเทพ อำเภอเมืองเชียงใหม่  
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไป, โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง แนวทาง จำนวน ๑ ชุด การปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออก กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่า ข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำประกาศแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทอง พันทอง)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ วิชาการสาธารณสุข  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

เขียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมืองขอนแก่น  
 ส่งไปรษณียบ  
 ส่งไปรษณีย์ลงทะเบียน  
 ส่งเอกสาร เลขาฯ  
คณะกรรมการบริหาร รพ.

17 เม.ย. 62

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทร. ๐ ๕๓๒๑ ๑๐๔๘ - ๕๐ ต่อ ๒๐๗, ๒๐๘  
โทรสาร ๐ ๕๓๒๑ ๑๗๔๐

วิ.เจ.ก.ก

24/4/62

# สำเนา

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่  
เรื่อง แนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....  
ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจาก  
ราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้เมื่อ  
ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา  
๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่า ข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติ  
ราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้ง  
กำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ  
ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารผลการ  
ปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับ  
ติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุงตนเองของข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่  
จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมี  
รายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่า  
ร้อยละ ๖๐ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา  
ปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้  
ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของ  
หน่วยงานและทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนการพัฒนากิจการปฏิบัติ  
ราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง  
(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาประกอบการจัดทำและกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับระดับ  
ตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็นคำมั่นใน  
การพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๑.๒ การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้  
สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการ ให้อนุโลมใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อน  
เงินเดือน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกินสาม  
รอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน...

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ และทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจะรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่ ๒ หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

จึงประกาศให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายทอง พันทอง)

ผู้อำนวยการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ รักษาการแทน  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่



บันทึกคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

(ตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๑ เรื่อง มาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน)

เขียนที่ .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว .....

ตำแหน่ง ..... ประเภท ..... ระดับ .....

สังกัด กลุ่มงาน/ฝ่าย ..... สำนักงาน .....

ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า "ผู้ถูกประเมิน" ฝ่ายหนึ่ง กับ นาย/นาง/นางสาว .....

ตำแหน่ง ..... (๑) ..... ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งต่อไปในบันทึกคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองนี้ จะเรียกว่า "ผู้ประเมิน" อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ... (๒) ... ในรอบการประเมิน รอบที่ ..... (๓) ..... ระหว่างวันที่ ..... (๔) ..... ปรากฏว่า มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง หรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทรัพยากรบุคคลถือเป็นต้นทุน ซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงกันร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ถูกประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินได้แจ้งให้ทราบ เมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .... และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ตั้งแต่วันที่ลงนามในบันทึกคำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .... (๕)

-ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ..... (๖) .....

๒.๒ ..... (๗) .....

ฯลฯ

ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่า ผู้ถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไข ตามบันทึกคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาตามที่ระบุในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผลการประเมินต่อผู้ว่าราชการ จังหวัดพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

ข้อ ๔ ...

ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมบันทึกคำมั่น ฯ ให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือ โดยลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย และให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของบันทึกคำมั่น ฯ ฉบับนี้ ทั้งนี้ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในบันทึกคำมั่น ฯ ฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการ

บันทึกคำมั่น ฯ นี้ ทำขึ้นเป็นสามฉบับ มีข้อความตรงกันทุกประการ ต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้ ฝ่ายละฉบับ และอีกฉบับเก็บไว้ที่ส่วนราชการ

ลงชื่อ ..... ผู้ถูกประเมิน

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน

ลงชื่อ ..... พยาน

ลงชื่อ ..... พยาน

คำอธิบายเพิ่มเติม  
(แนบท้ายบันทึกคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง)

- (๑) ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ คือ หัวหน้าส่วนราชการ
- (๒) ปีงบประมาณที่ให้บันทึกคำมั่น ฯ
- (๓) และ (๔) รอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ
  - รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม
  - รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน
- (๕) วันสิ้นสุดรอบการประเมินถัดไป จากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง เช่น ผู้ถูกประเมินมีผลการประเมินในรอบการประเมินที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ซึ่งไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น วันสิ้นรอบการประเมินถัดไป คือ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑
- (๖) กิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด ตามที่ตกลงร่วมกันที่ผู้ถูกประเมิน ต้องปฏิบัติในการพัฒนาตนเองในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น
  - (๖.๑) การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามความเหมาะสม (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ) การเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งควรสอดคล้องกับส่วนที่ ๓ ของแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของรอบที่ผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง
  - (๖.๒) การปฏิบัติราชการตามข้อตกลงผลงานของรอบการประเมินถัดไป ให้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารแนบท้ายบันทึกคำมั่น ฯ เป็นต้น
  - (๖.๓) เจือใจอื่น ๆ ตามที่ตกลงร่วมกัน

**แบบรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ  
กับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ**

หน่วยงาน.....

จำนวนผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ	วิธีการ/ขั้นตอน การพัฒนา	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
ระบุจำนวนข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ต่ำของหน่วยงาน	-ระบุวิธีการ/ขั้นตอน การพัฒนา ข้าราชการผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ -ระบุแนวทางในการแก้ไขต่อ เจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ	ระบุ ๑. ผลการพัฒนาข้าราชการ ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ๒. การรายงานผลการ ดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชา	

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง.....