



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนัง

เรื่อง มาตรการดำเนินการในกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

.....

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนังได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนัง เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตร ๖ (๒) และ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนังมีองค์ประกอบ การประเมินฯ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ	๙๐
ระดับดีมาก	คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ	๘๐
ระดับดี	คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ	๗๐
ระดับพอใช้	คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ	๖๐
ระดับปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ	๖๐

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ
ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่าง ๆ

๒.๒ สำหรับกรณีมีข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินที่ต้องมีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการพัฒนาด้านความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาซึ่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพนัง ได้กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มีการปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดังนี้

๑) กำหนดให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน และหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. วิธีการ ขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้มีการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด

๔. ให้ผู้รับผิดชอบงานงานผลการดำเนินงานในกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้สาธารณสุขอำเภอทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒


นายวิชาญ แซ่ค่าง
สาธารณสุขอำเภอปากพนัง

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากพ่อง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ

ตำแหน่ง

สังกัด

ช่วงเวลาการประเมิน

ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕..... - ๓๑ มี.ค. ๒๕.....) ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ๒๕..... - ๓๐ ก.ย. ๒๕.....)

ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ส่วนที่ ๒ การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน : ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นกับผู้รับการประเมินจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ หรือมาตรฐานผลสำเร็จของงาน รวมทั้งกำหนดเกณฑ์ตัวชี้วัดของงานและวิธีการพัฒนา

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาปรับปรุงงาน ตามคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	เป้าหมาย ผลลัพธ์ หรือมาตรฐาน ผลสำเร็จของงาน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาในการดำเนินการ
๑.			
๒.			
๓.			
๔.			
๕.			

ข้าพเจ้าผู้ให้คำมั่นตกลงที่จะปฏิบัติตามคำมั่นที่ให้ไว้ และหากผลการประเมินยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงอีกจะยินยอมให้ผู้บังคับภูษาคำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการส่งเสริมราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีสามารถปฏิบัติงานทำให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลงนาม.....

(ผู้รับการประเมิน)

วันที่...../...../.....

ลงนาม.....

(ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

วันที่...../...../.....