MOIT ๗

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ สสจ.นครศรีธรรมราช

ที่ นศ ๐๐๓๒.๓๐๑(๑๙)/๙ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOIT ๗) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยให้หน่วยงานมีการกำหนดกลไก หรือวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช จึงขออนุญาตนำประกาศดังกล่าวมาเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบเพื่อให้ถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการ

(นางสาวกาญจนา เชาวนะ)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

✓		✓	SO		SRRT		RM		AD
✓	DENT	✓	PP		FA		CUP		AN
✓	Px	✓	TTM		PTC		HSO		LIB
✓	Nr	✓	Lab		IT		HRD		
✓	Doc	✓	PT		IC		NCD		
✓	X-Ray		PAC		ENV		ETC		

ทราบ

ทราบ และแจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงานทราบและถือปฏิบัติ และอนุญาตให้เผยแพร่ทางเว็บไซต์ได้

(นายขุมธน ถนนทิพย์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

ลงชื่อ.....
วันที่.....
ได้แจ้งเวียนเอกสารทุกกลุ่มงานแล้ว

(นางสาวกาญจนา เชาวนะ)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ โทร.๐๗๕ ๓๕๕๔๐๒-๔๐๓
ที่ นศ ๐๐๓๒.๓๐๑(๑๙)/ วันที่ มีนาคม ๒๕๖๕
เรื่อง ขอเชิญประชุมรับฟังการชี้แจงตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความรับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการ)
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ออกประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความรับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการ) เพื่อเป็นมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่รับทราบตามประกาศของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมการรับฟังคำชี้แจง ในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมแคแสด โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมการประชุมตามวัน เวลา สถานที่ดังกล่าว

(นางสาวกาญจนา เชาวนะ)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

☑ ทราบ และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ
☑ อนุญาตให้ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ได้

(นายขุมธน ถนนทิพย์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมแคแสด โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายขุมธน ถนนทิพย์	ผอ.รพ.จุฬาภรณ์		
๒	นางวิรัตน์ อุ่นนวน	หัวหน้าพยาบาล		
๓	นายธีระวิทย์ หอมขาว	ทันตแพทย์ชำนาญการ		
๔	นางสารภี หนูเกลี้ยง	นวก.สาธารณสุขชำนาญการ		
๕	นางมณีรัตน์ ตงประเสริฐ	แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ		
๖	นางสมใจ กัญชนะกาญจน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		
๗	นางเขตแข บุญประดิษฐ์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ		
๘	นางสาวกัตติกา ราชนิยม	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ		
๙	นางสาวกาญจนา เชาวนะ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		

ประชุมมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมแคแสด โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช

โรงพยาบาลจุฬาภรณ
เลขที่รับ 475
วันที่ ๑๐ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา 11.02 น.

ด่วนที่สุด
ที่ นศ ๐๐๓๒.๐๐๙/ว ๑๓๖๗

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนเทวบุรี ตำบลโพธิ์เสด็จ นศ ๘๐๐๐๐

๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ด่วนที่สุด ที่ นศ ๐๐๓๒.๐๐๙/ว๒๙๑๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ด่วนที่สุด ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ว ๑๒๓๗ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการบริหารวงเงินฯ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แจ้งให้ดำเนินการ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ โดยให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด นั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ขอแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และขอให้ท่านดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และแจ้งเวียนประกาศดังกล่าว ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรัสพงษ์ สุชาติ)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๗๕๓๔ ๓๔๐๙ – ๑๐ ต่อ ๔๒๓
โทรสาร ๐ ๗๕๓๔ ๓๔๐๗

MD	[illegible]	SRRT	PM		AD
DENT	PP	PA	[illegible]		AN
PH	TTM	PTC	[illegible]		[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		

ตอบ.....
วันที่.....

งานเลขานุการ สสจ.นครศรีธรรมราช
เลขที่รับ 602
วันที่ ๐๘ มี.ค. ๒๕๖๕ 13.50 น.

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
เลขรับที่ 4085
วันที่ 8/3/65 เวลา 12.22 น.

ด่วนที่สุด

ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ว ๑๒๓๗

ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
เลขที่รับ 1154
๘ มีนาคม ๖๕

๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทุกส่วนราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ ลงวันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม และเกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการ และเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จังหวัดจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้ใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือน ได้ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๘ และวงเงินที่กันไว้ร้อยละ ๐.๐๒ ให้เป็นอำนาจการพิจารณาของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินฯ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงขอให้ท่านดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และแจ้งเวียนประกาศดังกล่าว ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายไกรศร วิศิษฏ์วงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร/โทรสาร ๐-๗๕๓๕-๖๕๓๑
สป.มท. ๗๐๐๖๒

(นายจรัสพงษ์ สุขกรี)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
๐๘ มี.ค. ๒๕๖๕

ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

****

ตามประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ให้ส่วนราชการใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) นั้น

อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๓๗ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ จังหวัดจึงประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ วิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้ส่วนราชการ ดำเนินการและถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้นำร้อยละการเลื่อนเงินเดือนตามระดับผลการประเมินตามประกาศจังหวัดฉบับนี้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนโดยเคร่งครัด และให้เป็นไปตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ สามารถบริหารวงเงินโดยผ่านการพิจารณากลั่นกรองของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น ๆ ตามวงเงินที่ได้รับ และบริหารจัดการร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับให้ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละการเลื่อน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ – ๖.๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ – ๒.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ – ๑.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ – ๐.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

๒. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้นำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณา และให้ใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไม่เกินร้อยละ ๒.๙๘ ของเงินเดือนรวมข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้รวมเงินเดือนของข้าราชการที่มาช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

/ ๓. วงเงินที่กันไว้...

๓. วงเงินที่กันไว้ร้อยละ ๐.๐๒ ให้เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเพิ่มเติมให้แก่ข้าราชการ เพื่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจ สำหรับข้าราชการที่รับผิดชอบงาน ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสำคัญ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานตามนโยบายรัฐบาล/วาระแห่งชาติ ผู้ขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาจังหวัด ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับจังหวัด และผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะอย่างเสียสละ และมีผลการปฏิบัติงานระดับดีมากขึ้นไป

ทั้งนี้ ให้ใช้ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายไกรศร วิศิษฏ์วงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๗๕๓๕ ๓๔๐๙

ที่ นศ ๐๐๓๒.๐๐๙ **วันที่** ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ลงนามในประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ต้นเรื่อง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการหน่วยงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการสามารถสะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานภาครัฐต้องมี และยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงานนั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ดำเนินการจัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) โดยมีรายละเอียดตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แนบมาด้วยพร้อมนี้

ข้อพิจารณา

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามระเบียบฯ ที่กำหนด เห็นควรพิจารณา และลงนามในประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามในประกาศดังกล่าวและให้ความเห็นชอบเผยแพร่ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ลงนามแล้ว

(นางสาวสุมลทา ธรรมวิศาล)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

(นายจรัสพงษ์ สุขเกิด)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOIT ๗) โดยให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราชจึงได้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ: ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ตั้งแต่รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนรอบการประเมิน หรือระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน หากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำ...

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง(เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ ตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวมรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณี การดำเนินการตามข้อ ๔(๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบ...

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวังไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมิน หากผลการประเมินการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบ...

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเป็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(นายวรัลพงษ์ สุขกรี)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ☑ รอบที่ 1 1 ตุลาคม 2564 ถึง 31 มีนาคม 2565

☐ รอบที่ 2 1 เมษายน 2565 ถึง 30 กันยายน 2565

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....

ตำแหน่ง ..... ประเภทตำแหน่ง .....

ระดับตำแหน่ง ..... สังกัด .....

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) .....

ตำแหน่ง .....

ส่วนที่ 2 การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก)x(ข)
องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน		70 %	
องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		30 %	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)		..... %	
	รวม	100 %	

ระดับผลการประเมิน

☐ ดีเด่น ☐ ดีมาก ☐ ดี ☐ พอใช้ ☐ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน:

☑ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

ผู้ประเมิน:

☑ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... ลงชื่อ .....

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ (.....)

โดยมี..... เป็นพยาน ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ..... พยาน วันที่ .....

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ส่วนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป:

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความแตกต่าง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ .....

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความแตกต่าง ดังนี้

.....

.....

ลงชื่อ .....

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกคำคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการและน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ

ในแบบส่วนที่ 2 นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ ของงาน ให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ 2 (9) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ 1 ☑ 1 เมษายน 2565 รอบที่ 2 ☑ 1 ตุลาคม 2565

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ..... ตำแหน่ง..... ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)..... ตำแหน่ง..... ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					ระดับผลงาน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	1	2	3	4	5				
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
							รวม	(ข) = 100 %	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน (โดยนำ 20 มาคูณ)									(ค x 20) =

หมายเหตุ ให้ใส่คะแนนในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมายตัวชี้วัด / ระดับผลงานใส่ผลงานที่ทำได้ / คะแนน หมายถึง ผลงานที่ได้เปรียบเทียบกับค่าเป้าหมาย

1. หมายถึง ต้องปรับปรุง
2. หมายถึง พอใช้
3. หมายถึง ดี
4. หมายถึง ดีมาก
5. หมายถึง ดีเด่น

แบบสรุปการประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) รอบการประเมิน ☑รอบที่ 1 ☐รอบที่ 2

ชื่อผู้รับการประเมิน ..... ลงนาม.....

ตำแหน่ง .....

ชื่อผู้ประเมิน ..... ลงนาม.....

ตำแหน่ง .....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน ค = (ก x ข)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสารหน้าหลัง
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์			20%		
2.บริการที่ดี			20%		
3.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			20%		
4.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			20%		
5.การทำงานเป็นทีม			20%		
		รวม	100 %		
แปลงคะแนนรวม ค ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน(โดยนำ 20 มาคูณ)					

ประกาศโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนัก ให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) และในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้ MOIT ๗ : หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ นั้น

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ เป็นไปตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๖(๒) และ (๗) รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณ หรือโทษ ต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑.ผู้ปฏิบัติการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ โดยผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอน แนะนำงาน เป็นผู้สอนงานเป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา

๑.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน

๑.๓ กำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สมรรถนะของบุคลากร

ทั้งนี้ หากส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ (ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐) แล้วให้รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายขุมธน ถนนทิพย์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมรา

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช

วัน/เดือน/ปี : - ๔ มี.ค. ๒๕๖๕

หัวข้อ : MOIT ๗ ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร : การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

รายละเอียดข้อมูล : โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช ประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความรับผิด (กระบวนการประเมินปลการปฏิบัติราชการ) เพื่อเป็นการกำหนดถึงมาตรการ กลไก และวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ รวมทั้งวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานในสังกัดสามารถกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ ส่งผลก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ และผู้มารับบริการ หรือประชาชน

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ : .....

.....

ผู้รับผิดชอบข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
ลงชื่อ.....	ลงชื่อ.....
(นางสาวกาญจนา เชาวนะ)	(นายขุมธน ถนนทิพย์)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์
วันที่ - ๔ มี.ค. ๒๕๖๕	วันที่ - ๔ มี.ค. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(ลงชื่อ).....

(นายสุทธิพร เพ็งจันทร์)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ - ๔ มี.ค. ๒๕๖๕