



คำสั่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแม่จริม
ที่ ๑๐/๒๕๖๕

เรื่อง การกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน
และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

กลุ่มคะแนน	คะแนนประเมิน	ร้อยละการเลื่อนเงินเดือน(%)	หมายเหตุ
ดีมาก	๘๐ ขึ้นไป	๒.๕๐-๒.๙๙	
ดี	๗๐-๗๙	๒.๐๐-๒.๔๙	
พอใช้	๖๐-๖๙	๑.๐๐-๑.๙๙	
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	

หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับ
ต่างๆรวมถึงโครงการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

๑. ข้าราชการให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ และกฎก.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลพ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงานกพ. นร๑๐๑๒ / ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒
๒. ลูกจ้างประจำให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการพ.ศ. ๒๕๓๔ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม
๓. พนักงานราชการให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการพ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ในข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ๐๒๐๑.๐๓๔ /ว๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔
๔. ลูกจ้างชั่วคราวให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณวงเล็บเงินบำรุงสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๕ ตาม

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขด่วนที่สุดที่สธ๐๒๐๑.๐๓๔ / ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคมพ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๗

ทั้งนี้หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนกลางไม่ใช้บังคับแต่เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมายว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓
๒. ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จะทำการประเมินไม่ครบ ๖ เดือน

วิธีการขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผล การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา

เพื่อให้การกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตัวชี้วัดรายบุคคล) ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงให้ใช้วิธีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล แบ่งเป็น ๔ วิธี ดังนี้

- วิธีที่ ๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (เป็นวิธีที่ใช้เป็นหลัก)
- วิธีที่ ๒ การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ
- วิธีที่ ๓ การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน
- วิธีที่ ๔ การพิจารณาจากประเด็นที่ต้องปรับปรุง

วิธีที่ ๑ การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (เป็นวิธีที่ใช้เป็นหลัก)

เป็นวิธีการกำหนดตัวชี้วัดที่มีหลักการว่า เป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานของผู้รับการประเมินควรสอดคล้องหรือสะท้อนภาระหน้าที่ที่ผู้รับการประเมินพึงทำให้สำเร็จ เพื่อผลักดันให้เป้าหมายการปฏิบัติราชการของผู้ประเมินหรือหน่วยงานให้บรรลุผล

แบ่งเป็นวิธีการย่อย เป็น ๓ วิธี ดังนี้

- ๑.๑ การถ่ายทอดลงมาโดยตรง
- ๑.๒ การแบ่งค่าตัวเลขเป้าหมาย
- ๑.๓ การแบ่งเฉพาะด้านที่มอบหมาย

วิธีที่ ๒ การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ

เป็นวิธีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของภารกิจงานที่ให้บริการ หรืองานที่มีผู้รับบริการเป็นหัวใจสำคัญ โดยนำความคาดหวังของผู้รับบริการมากำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้รับบริการประเมิน ซึ่งอาจใช้วิธีการสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ

วิธีที่ ๓ การไล่เรียงตามผังการเคลื่อนไหวของงาน

เป็นวิธีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของภารกิจงานที่มีขั้นตอนหลายขั้นแต่ละขั้นเกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติหลายคนที่อยู่ภายในหน่วยงานเดียวกัน โดยจะต้องดำเนินการไล่เรียงเนื้องานในความรับผิดชอบ ของตำแหน่งงาน โดยเริ่มจากกระบวนการทำงานของหน่วยงานก่อน จากนั้นระบุเนื้องานที่ต้องรับผิดชอบหรืออาจ ไล่เรียงเนื้องานจากลักษณะงานที่รับผิดชอบและสรุปเนื้องานที่สำคัญจากการไล่เรียงเนื้องานดังกล่าว แล้วจึงกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของเนื้องานในความรับผิดชอบทีละเนื้องาน ดังนี้

- พิจารณากำหนดผลลัพธ์ หรือผลผลิต หรือผลสำเร็จของเนื้องานในความรับผิดชอบ
- พิจารณาว่าผลลัพธ์ หรือผลผลิต หรือผลสำเร็จดังกล่าว นั้น มีจุดเน้นที่อะไร หรือมีอะไร ที่จะอธิบายได้ว่าผู้รับบริการประเมินสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่น และใช้อะไรวัดความสำเร็จ จึงจะพิจารณาสรุปและตกลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้ประเมินร่วมกันกับผู้ประเมิน จากนั้นบันทึกสามารถสะท้อนถึงจุดเน้นนั้น

- พิจารณากำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัวที่เห็นพ้องต้องกันนี้ลงในแบบประเมินกำหนด และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

วิธีที่ ๔ การพิจารณาจากประเด็นที่ต้องปรับปรุง

เป็นวิธีการสร้างสรรค์งานใหม่/ปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ (สร้างนวัตกรรม) ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงาน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยอาจนำผลที่ได้จากการประเมินผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมาแล้วพบว่ายังคงมีปัญหาอุปสรรค หรืองานที่ได้รับบริการร้องเรียน/ร้องทุกข์ จำเป็นต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยวิธีการสร้างสรรค์ ใหม่/ปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่

กำหนดกลไกกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

จัดทำแผนกำกับติดตาม โดยพิจารณาจาก

(๑) ปริมาณงานของเนื้องานนั้นๆ เมื่อเทียบกับเนื้องานอื่นๆ โดยทั่วไป เนื้องานที่มีปริมาณมากอาจมี น้ำหนักของตัวชี้วัดมากกว่าเนื้องานที่มีปริมาณงานน้อยกว่า

(๒) ผลกระทบและความสำเร็จในเนื้องานนั้น ต่อผลงานของหน่วยงานหรือองค์กร โดยเนื้องาน ที่มีผลกระทบสูงจะมีความสำคัญหรือน้ำหนักของตัวชี้วัดมากกว่าเนื้องานที่มีผลกระทบน้อยกว่า

(๓) เวลาที่ใช้ในเนื้องานนั้นๆ เมื่อเทียบกับเนื้องานอื่นๆ ที่ผู้รับบริการประเมินต้องใช้ โดยเนื้องานที่ใช้เวลา มากกว่า อาจมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงกว่าเนื้องานที่ใช้เวลาน้อยกว่า

เอกสารแนบท้าย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐

มาตรา ๑๑๐ ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสุดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

๑. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
๒. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดใดตามความประสงค์ของทางราชการ
๓. เมื่อสมาชิกการพลเรือนสามัญผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา ๓๖ ก (๑) หรือ (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๖ ข (๑) (๓) (๖) หรือ (๗)
๔. เมื่อทางราชการยกเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่สำหรับผู้ที่ออกจากราชการในกรณีนี้ให้ได้รับเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงินไซที่กระทรวงการคลังกำหนดด้วย
๕. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ
๖. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดอย่างความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
๗. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๕๓ และผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษตามมาตรา ๕๗ วรรคหนึ่งแต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ
๘. เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกณฑ์พ้องทั้งนี้ให้นำมาตรา ๕๗ วรรคสองมาบังคับกับการสั่งให้ออกจากราชการตามกรณี (๓) เฉพาะมาตรา ๓๖ ก (๓) กรณี (๖) และกรณี (๗) โดยอนุโลม

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการตามมาตรานี้แล้วให้รายงานอ.ก.พ. กระทรวงหรือก.พ. แล้วแต่กรณีและให้นำมาตรา ๑๐๓ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการพ.ศ. ๒๕๕๗ หมวด ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ ในระหว่างสัญญาจ้างให้ศูนย์ราชการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการดังต่อไปนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้
 - (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
 - (ข) การประเมินผลการเรียนับัตรงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

๒. การประเมินผลกำหนดงานของพนักงานราชการพิเศษให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด
ในการนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานดังกล่าวเพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปในส่วนราชการปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๒๐ พนักงานราชการผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๙ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานราชการผู้นั้นสิ้นสุดลงโดยให้ส่วนราชการแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการตรวจประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายฉลองชัย สิทธีวราง)
สาธารณสุขอำเภอมะจรรย์