

รายงานการประชุมโครงการพัฒนาบุคลากร สู่ความเป็นเลิศฯ  
วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔  
ณ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

รายชื่อเจ้าหน้าที่เข้าร่วมกิจกรรม/ผู้ร่วมจัดกิจกรรม วันที่ ๒๙-๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ (ชื่อจริง-นามสกุล-ตำแหน่ง-หน่วยงาน)  
วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ อาคารปฏิบัติการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงานย่อย	เข้า	ออก
1	นางสมาน วิจิตร	สาธารณสุขอำเภอ	สสอ.พนม	[Signature]	[Signature]
2	นางสรนเพชญ์ เรืองอร่าม	นวก.สร.ชำนาญการ	สสอ.พนม	[Signature]	[Signature]
3	นางนงลักษณ์ บุญกันก่อ	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	สสอ.พนม	[Signature]	[Signature]
4	นางสาวพรเพ็ญ เพชรชู	นวก.สร.ปฏิบัติการ	สสอ.พนม	[Signature]	[Signature]
5	นางสาวจันทร์พรดี ถุกนที	นวก.สร.ปฏิบัติการ	สสอ.พนม	[Signature]	[Signature]
6	นางสาวอุบลปรา รักษ์ประ	นวก.สร.ปฏิบัติการ	สสอ.พนม	[Signature]	[Signature]
7	นางสาวสุนาวรีย์ จิตราภิรมย์	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	สสอ.พนม	[Signature]	[Signature]
8	นายศักดิ์พงษ์ ส่องวิหค	นวก.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.ต้นชวน	[Signature]	[Signature]
9	นางสาวชนมภา พุชชาติ	นวก.สร.ปฏิบัติการ	รพ.สต.ต้นชวน	[Signature]	[Signature]
10	นางสาวไธสธญา อ้นชาวงค์	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.ต้นชวน	[Signature]	[Signature]
11	วาทิ ร.ค.ธนากร รอดภัย	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.ต้นชวน	[Signature]	[Signature]
12	นางทักขิ วงศ์พรืด	นวก.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.บ้านเขาบาโน	[Signature]	[Signature]
13	นางพิพรณม จันทร์ศรี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านเขาบาโน	[Signature]	[Signature]
14	นางสาวอภิรักษ์ บุญศรี	นวก.สร.ปฏิบัติการ	รพ.สต.บ้านเขาบาโน	[Signature]	[Signature]
15	นางฉวีจิตร ช่างพิมพ์	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.บ้านเขาบาโน	[Signature]	[Signature]
16	นางเนตรดาว ไทโคยกานนท์	นวก.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.คลองชะอุ่น	[Signature]	[Signature]
17	นางสุภัท นิลศักดิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.คลองชะอุ่น	[Signature]	[Signature]
18	นางณมต นิลทนต์	จพ.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.คลองชะอุ่น	[Signature]	[Signature]
19	นางสาวพรพรรณ นกขมิ้นศรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	รพ.สต.คลองชะอุ่น	[Signature]	[Signature]
20	นางสาวปภาณี เวียงวีระเกียรติ	นวก.สร.ปฏิบัติการ	รพ.สต.คลองชะอุ่น	[Signature]	[Signature]
21	นายธีพงษ์ สงสมอ	จพ.สร.ปฏิบัติงาน	รพ.สต.คลองชะอุ่น	[Signature]	[Signature]
22	นางสาวอารียา สามงามพุ่ม	นวก.สร.ปฏิบัติการ	รพ.สต.คลองชะอุ่น	[Signature]	[Signature]
23	นางสาวสุภาพร สยวช	นวก.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.ควนพน	[Signature]	[Signature]
24	นางจันทร์พร ทวีวัฒน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.ควนพน	[Signature]	[Signature]
25	นางสาวศิริวรรณ ธิราชพันธ์	จพ.สร.ปฏิบัติงาน	รพ.สต.ควนพน	[Signature]	[Signature]
26	นางสาวปัสสา เวียงวีระเกียรติ	จพ.สร.ปฏิบัติงาน	รพ.สต.ควนพน	[Signature]	[Signature]
27	นางสาวปิยะรัตน์ เพชรพรม	นวก.สร.ปฏิบัติการ	รพ.สต.ควนพน	[Signature]	[Signature]
28	นางวิพร วิจิตรรอด	นวก.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.พนม	[Signature]	[Signature]
29	นางวรรณิณี นวลมาก	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	รพ.สต.พนม	[Signature]	[Signature]
30	นางสาวอรุณีรา พลจร	นวก.สร.ปฏิบัติการ	รพ.สต.พนม	[Signature]	[Signature]
31	นางประไพพรณม ทรัพย์สุวรรณ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บางสาน	[Signature]	[Signature]
32	นางสาวปรมา วิเชียรใจดี	จพ.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.บางสาน	[Signature]	[Signature]
33	นางสาวจุไรรัตน์ แก้วเมือง	แพทย์แผนไทย	รพ.สต.บางสาน	[Signature]	[Signature]
34	นางสาวสุทธิดา จิตชัย	รพ.สต.ปฏิบัติงาน	รพ.สต.บางสาน	[Signature]	[Signature]
35	นายรุ่งอรอม แก้วประเสริฐ	จพ.สาธารณสุขอาวุโส	รพ.สต.พุนเคียน	[Signature]	[Signature]
36	นางสาวอภิญญา พิพิณเสภา	จพ.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.พุนเคียน	[Signature]	[Signature]
37	นางสาวปัทมาดี หันแก้ว	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.พุนเคียน	[Signature]	[Signature]
38	นางสาวลลิตา เรืองอัสสน	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.พุนเคียน	[Signature]	[Signature]
39	นายอภิพล ศิริสระ	นวก.สาธารณสุข	รพ.สต.พุนเคียน	[Signature]	[Signature]
40	นางสาวจิราพร พิทยานันท์	จพ.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.คลองศก	[Signature]	[Signature]
41	นางทัญติพร พุทธิพันธ์	จพ.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.คลองศก	[Signature]	[Signature]
42	นางสาววราภรณ์ บัวบาน	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	รพ.สต.คลองศก	[Signature]	[Signature]
43	นางสาวณันธยา ศรีใหม่	แพทย์แผนไทย	รพ.สต.คลองศก	[Signature]	[Signature]
44	นางสาวอัญญาวิณี นวลขจร	นวก.สร.ปฏิบัติการ	รพ.สต.คลองศก	[Signature]	[Signature]
45	นางสาวรราดี อ่ำสกุล	จพ.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.บางสาน	[Signature]	[Signature]
46	นางพรรัตน์ แสนภูมิ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านสองพี่น้อง	[Signature]	[Signature]
47	นางสาวกษมา จิตรัตน์	จพ.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.บ้านสองพี่น้อง	[Signature]	[Signature]
48	นางสาวกัญจน์ศิริ เทวีเพชร	นวก.สร.ชำนาญการ	รพ.สต.บ้านสองพี่น้อง	[Signature]	[Signature]
49	นางสาวภรตา หัตถพงษ์	นวก.สร.ปฏิบัติการ	รพ.สต.บ้านสองพี่น้อง	[Signature]	[Signature]

ภาพการประชุมโครงการพัฒนาบุคลากร สู่ความเป็นเลิศฯ  
วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔  
ณ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

ประกาศ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔  
และกรอบแนวทาง การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม



รายงานการประชุมโครงการพัฒนาบุคลากร สู่ความเป็นเลิศ  
วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๖ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
ณ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องจากที่ประชุม กวป.

- นายแพทย์กฤษศักดิ์ กู้เกียรติกุล ย้ายไปดำรงตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต
- ประกาศข้าราชการพลเรือนดีเด่น (ระดับประเทศ) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๔ ราย
  - นายจักรกฤษณ์ ผึ้งชลจิตร นายอำเภอบ้านนาเดิม
  - นายวรวิทย์ พัฒนาโกครัตนา นพ.ชำนาญการพิเศษ สังกัด รพ.เกาะพะงัน
  - นายสิทธิชัย สำลี ปลัดอำเภอ (จพ.ปกครองชำนาญการ)
  - น.ส.สรวรรณ แพเพชรทอง นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ รพ.พุนพิน
- วัคซีนโควิด อำเภอเกาะสมุย ได้รับมาจำนวน ๒,๕๐๐ โดส
- วันที่ ๒๖ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๔ แท้ผ้าห่มพระธาตุวัดเขาท่าเพชร
- ผลการพิจารณาคัดเลือกผู้ได้รับรางวัลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ยอดเยี่ยม ประจำปี ๒๕๖๔
  - อันดับ ๑ นายนิพนธ์ พล โมรา ผู้ใหญ่ ม.๕ ต.ต้นยวน อ.พนม
  - อันดับ ๒ นายอัศวิน เกื้อสกุล ผู้ใหญ่ ม.๑ ต.บ้านใต้ อ.เกาะพะงัน
  - อันดับ ๓ นางอำพันธ์ มากบุญ ผู้ใหญ่ ม.๒ ต.นาใต้ อ.บ้านนาเดิม
- จังหวัดแจ้งแนวทางการส่งต่อผู้ป่วยจิตเวช ซึ่งจะต้องส่งผ่าน รพ.สต. ก่อนที่จะไป รพ.สราญรมย์
- สถานการณ์โรคเฝ้าระวังอำเภอพนม คือโรคอาหารเป็นพิษ และใช้สมออีกเสบ
- อัตราการคงคลังของแมส อัตราการใช้ได้ของอำเภอพนม ๒๓ วัน

๑.๒ เรื่องจากที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- นายอำเภอพนม กล่าวขอบคุณการให้ความร่วมมือ การรับบริจาคโลหิตเมื่อวันที่ ๓๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ หอประชุมอำเภอพนม ได้รับโลหิตจำนวน ๑๐๕ ยูนิท มีผู้แสดงความจำนงบริจาคดวงตา ๔ ราย และอวัยวะ ๓ ราย
- อำเภอพนม ร่วมกับ บมจ.ธนาคารกรุงไทย ดำเนินการเปิดจุดให้บริการรับลงทะเบียนเข้าร่วมโครงการเราชนะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่อำเภอพนม
  - การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี ในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔
  - งานของดีเมืองสุราษฎร์ธานีและกาชาดจังหวัด ประจำปี ๒๕๖๔ ในวันที่ ๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ บริเวณริมเขื่อนแม่น้ำตาปี อำเภอเมือง จ.สุราษฎร์ธานี โดยอำเภอพนมปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของร้านนาวากาชาดในวันที่ ๓๓ มีนาคม ๒๕๖๔
  - ประชาสัมพันธ์เกษตรกรร่วมงานวันถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อเริ่มต้นฤดูกาลผลิตใหม่ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ ศูนย์จัดการดินปุ๋ยชุมชนอำเภอพนม ม.๔ ต.พูลูเถื่อน
  - ประชาสัมพันธ์คำสั่งคณะกรรมการว่าด้วยความปลอดภัยของสินค้าและบริการ เรื่อง ห้ามขายสินค้าหรืออุปกรณ์ที่มีรังสี UVC เป็นการชั่วคราว และงดให้บริการฆ่าเชื้อโรคด้วยอุปกรณ์ที่มีรังสี UVC เป็นการชั่วคราว
  - การคัดเลือกทหารกองเกิน ในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๗.๐๐ น. ณ ศาลาประชาคมอำเภอพนม
  - สรรพากร ขยายเวลาการยื่นแบบเสียภาษีเงินได้ ถึง ๓๐ มี.ย. ๖๔
  - นิคมสหกรณ์พนม ขอแจ้งให้ผู้มีที่ดิน กคน.๓ ครอบ ๕ ปี ให้ปรับเป็น กคน.๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ มี.ค. -

๓๐ มี.ย. ๖๔

## ๑.๒ ปฏิทินการปฏิบัติงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม

- วันที่ ๒๒ มี.ค. ๖๔ รับการตรวจราชการและนิเทศงาน คบสอ. ประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓

### วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

### วาระที่ ๓ ติดตามรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มีวาระติดตามรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

### วาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ มาตรการและระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

### วาระที่ ๕ เรื่องแจ้งเพื่อพิจารณา

๕.๑ ช่วงเวลาการเสนอคำสั่งอยู่เวรและเวรรักษาพยาบาล ขอให้ดำเนินการจัดส่งภายใน ๒๕ ของเดือน เพื่อความถูกต้องในการเสนอนายอำเภอต่อไป

๕.๒ การส่งผลงานวิชาการด้านสุขภาพและงานวิจัย ได้ดำเนินการจัดส่งเอกสารไปให้ รพ.สต.แล้ว ขณะนี้ รพ.สต.ควนพน ดำเนินการส่งมาแล้ว

๕.๓ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามรายละเอียดรายการเงินกู้เพื่อแก้ปัญหา เยี่ยวยา และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้รับผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตามที่ได้รับจัดสรร โดยให้ รพ.สต.ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเสนอ นพ.สสจ. ต่อไป

๕.๔ ระยะเวลาการดำเนินงาน งบค่าเสื่อม ไม่เกิน ๒ ปีงบประมาณ หาก รพ.สต. ไม่ได้ดำเนินการตามกำหนด รพ.พนม จะมีสิทธิในการใช้จ่ายเงินจำนวนนั้น

๕.๕ การแนบแผนเงินบำรุง ประกอบการขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง/เสนอโครงการ ทุกครั้งที่มีการเสนอโครงการ จะต้องแนบแผนเงินบำรุงด้วยทุกครั้ง ในกรณีที่เกินแผน จะต้องบันทึกปรับแผนด้วย

๕.๖ การประเมินความซุกซุกคลาการ (Happinometer) และการทำแผนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี ๒๕๖๔ ขอให้ดำเนินการจัดส่ง สสอ. ด้วย ซึ่งขณะนี้ รพ.สต.คลองชะอุ่นดำเนินการจัดส่งมาแล้ว

๕.๗ แนวทาง/หลักการการเขียนโครงการ โดยเนื้อหาจะต้องมีความถูกต้อง สอดคล้องกัน

๕.๘ แผนการตรวจสอบภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เนื่องจากมีการปรับแผนการประเมิน รพ.สต.ติดดาว ขอหารือการใช้แผนการตรวจสอบภายในตามเดิม ดังนี้

- วันที่ ๗ พ.ค. ๖๔ รพ.สต.ต้นยวน (เช้า)  
รพ.สต.บ้านเขานาโน (บ่าย)
- วันที่ ๑๐ พ.ค. ๖๔ รพ.สต.บางสาน (เช้า)  
รพ.สต.พลุเถื่อน (บ่าย)
- วันที่ ๑๒ พ.ค. ๖๔ รพ.สต.คลองชะอุ่น (เช้า)  
รพ.สต.ควนพน (บ่าย)
- วันที่ ๑๓ พ.ค. ๖๔ รพ.สต.พนม (บ่าย)
- วันที่ ๑๔ พ.ค. ๖๔ รพ.สต.บ้านสองพี่น้อง (เช้า)  
รพ.สต.คลองศก (บ่าย)

๕.๙ การดำเนินโครงการส่งเสริมการใช้อย่างสมเหตุสมผลในชุมชน (RDU Community) อำเภอพนม ซึ่งขณะนี้ดำเนินการเขียนโครงการไว้แล้ว กลุ่มเป้าหมายผู้รับผิดชอบงาน รพ.สต.ละ ๑ คน อสม.หมู่บ้านละ ๑ คน จะดำเนินการในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๖๔ หรือ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๖๔ จะดำเนินการแจ้งให้ทราบอีกครั้ง

๕.๑๐ รายงานผลการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

๕.๑๑ การส่งผลงานวิชาการและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอในการประชุมวิชาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๕ มี.ย. ๖๔ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชัน กทม.

๕.๑๒ ขอเชิญร่วมประชุมโครงการซ่อมแผนเพื่อรองรับสาธารณสุขภัยหมู่ ประจำปี ๒๕๖๔ โดย กลุ่มเป้าหมาย วันที่ ๘ มี.ค. ๖๔ คือ อสม.รพ.สต.ละ ๘ คน เวลา ๐๘.๓๐ -๑๒.๓๐ น. ณ รพ.พนม สำหรับผู้รับผิดชอบงาน รพ.สต. ละ ๓ คน ให้เข้าร่วมในวันที่ ๘ หรือ ๑๐ มีนาคม ๖๔ และวันที่ ๑๒ มี.ค. ๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ น. ดำเนินการซ่อมแผน ณ บริเวณเทศบาลตำบลพนม

๕.๑๓ ผลการดำเนินงานตามกลุ่มวัย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

๕.๑๔ ติดตามตัวชี้วัดงานทันตฯ งาน อสค. รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

๕.๑๕ การประเมินผลการทดลองงาน ข้าราชการใหม่ ตามคำสั่งบรรจุลงวันที่ ๒๕ พ.ย. ๖๓ ขอให้จัดส่งแบบประเมินผลการทดลองงาน สำหรับระยะเวลา ๒ เดือน มาให้ตรวจสอบก่อน

๕.๑๖ การทำบัตรข้าราชการใหม่ หากท่านใดมีความประสงค์ ขอให้ดำเนินการจัดส่ง สสอ. เพื่อดำเนินการส่ง สสจ. ต่อไป

๕.๑๗ เอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง ขอให้ดำเนินการรับรองสำเนาเอกสาร โดย ผอ.รพ.สต.หรือ ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการเอกสาร การลงวันที่ในเอกสารใบสำคัญต่าง ๆ

๕.๑๘ การเขียนรายงานการเดินทาง ให้ดำเนินการบันทึกใบเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เสนอ สสอ. ภายใน ๑๕ วันหลังจากกลับจากราชการ

## วาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

๖.๑ เรื่องประชาสัมพันธ์จากสหกรณ์ออมทรัพย์

- เนื่องจากสหกรณ์ฯ ดำเนินการอัพเว็บไซต์ใหม่ สามารถใช้งานได้แล้วในวันที่ ๒ มี.ค. ๖๔

๖.๒ ก่อนการประชุมประจำเดือนในแต่ละครั้ง ระหว่างรอ สสอ. , ผู้ช่วย สสอ. กลุ่ม ผอ.รพ.สต. ประชุม ให้เจ้าหน้าที่นำเสนอผลการดำเนินงาน โดยให้คุณนงลักษณ์ ดำเนินการประชุมแทน สสอ.

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้บันทึกการประชุม

(นางสาวสุนารี จิตราภิรมย์)

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสรรเพชญ์ เรืองอร่าม)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ปฏิบัติราชการแทน  
สาธารณสุขอำเภอพนม

วาระการประชุมประจำเดือนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม  
ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔  
ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม

วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องจากที่ประชุม กวป.

๑.๒ เรื่องจากที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๓ ปฏิทินการปฏิบัติงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม

- รับการตรวจราชการและนิเทศงาน คบสอ.ประจำปี ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑

วาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

วาระที่ ๓ ติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มีวาระติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

วาระที่ ๔ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๔.๑ มาตรการและระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

๔.๒

วาระที่ ๕ เรื่องแจ้งเพื่อพิจารณา

๕.๑ ช่วงเวลาการเสนอคำร้องอยู่เวรและเวรรักษาพยาบาล (คุณสมบัติพิเศษ เรื่องร่วม)

๕.๒ การส่งผลงานวิชาการด้านสุขภาพ และงานวิจัย

๕.๓ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามรายละเอียดรายการเงินกู้เพื่อแก้ปัญหา เบียดเบียน และฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ตามที่ได้รับจัดสรร

๕.๔ ระยะเวลาการดำเนินงาน งบประมาณ ไม่เกิน ๒ ปีงบประมาณ

๕.๕ การแนบแผนเงินบำรุง ประกอบการขออนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง/เสนอโครงการ

๕.๖ การประเมินความสุจริตผลการ (Happinometer) และการทำแผน

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปี ๒๕๖๔ วันที่.....

๕.๗ แนวทาง/หลักการการเขียนโครงการ

๕.๘ แผนการตรวจสอบภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๕.๙ การดำเนินโครงการส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผลในชุมชน (RDU Community) อำเภอพนม

๕.๑๐ รายงานผลการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (คุณพรเพ็ญ เพชรชู)

๕.๑๑ การส่งผลงานวิชาการและนวัตกรรม เพื่อนำเสนอในการประชุมวิชาการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๔

๕.๑๒ ขอเชิญร่วมประชุมโครงการซ้อมแผนเพื่อรองรับสาธารณภัยหมู่ ประจำปี ๒๕๖๔

๕.๑๓ ผลการดำเนินงานตามกลุ่มวัย (คุณอุบลรา รักบำรุง)

๕.๑๔ ติดตามตัวชี้วัดงานทันตฯ งาน อสค. (คุณจันทร์ทิ ฤกษ์ดี)

วาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

๖.๑ เรื่องจากที่ประชุมตัวแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

.....  
.....

๖.๒ เรื่องประชาสัมพันธ์สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขสุราษฎร์ธานี

.....  
.....

๖.๓ สวัสดิการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม

.....  
.....



## ประกาศจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงาน  
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานป้องกันและปราบปราม  
การทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ได้กำหนด  
ให้มีมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

จังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ  
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยกำหนดให้  
ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ  
ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด  
ประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใด  
ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภาครัฐ  
ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง  
เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคคลใดมีผลการปฏิบัติราชการ  
ในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล  
ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

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

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อที่ ๖๐ (๕)  
ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล  
ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย  
ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

/๓. ระเบียบสำนักนายก...

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ (สำหรับลูกจ้างชั่วคราว)

#### ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง หากผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมิน มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ดำเนินการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับนั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้น ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดค่าเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑)

/๑.๒ ให้ใช้แบบสรุป...

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ (เอกสารแนบท้ายหมายเลข ๒) ในการกำหนดคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยกำหนดค่าเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการ

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ ตาม ข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นที่ยุติ อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมิน

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการประเมินดังกล่าว ให้แก่ผู้ว่าราชการจังหวัด และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีดำเนินการตาม ข้อ ๔.๒ หากปรากฏว่าข้าราชการผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ให้รายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งออกจากราชการ

ข้อ ๕ กรณีดำเนินการตาม ข้อ ๔.๑ และ ๔.๓ ให้รายงานต่อ อ.ก.พ. กระทรวง ในการพิจารณาเห็นชอบ และดำเนินการที่ ก.พ.อ. กระทรวง มีมติ โดยแจ้งผลการดำเนินการดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

ทั้งนี้ให้ดำเนินการตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

#### ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง หากผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมิน มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมิน

/แจ้งผู้รับการประเมิน...

แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

#### พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง หากผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมิน มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

- เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนของผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งยกเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินปฏิบัติงาน

#### พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง หากผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมิน มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

/-เมื่อสิ้นสุด...

- เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนของผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานและมีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดการจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นขอเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง หากผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมิน มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน

- เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว มีคะแนนการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนของผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

#### การกำหนดระดับการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งกลุ่มระดับการประเมิน ดังนี้

#### ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ระดับดี	ช่วงคะแนน	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐

/พนักงานราชการ...

พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว		
ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนน	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนน	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙
ระดับดี	ช่วงคะแนน	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนน	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙
ระดับต้องปรับปรุง	ช่วงคะแนน	ต่ำกว่า ๖๕.๐๐

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสาโรช กาญจนพงศ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่ .....

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....

ประเภทตำแหน่ง.....ตำแหน่ง/ระดับ.....

สังกัด.....สำนัก/กอง.....

ได้รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ในปีงบประมาณ พ.ศ.....รอบที่.....ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป ปีงบประมาณ พ.ศ.....

รอบที่.....ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำแบบมอบหมายงาน

ประกอบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และแบบสรุปผลการประเมินของข้าราชการ ของปีงบประมาณรอบที่.....

ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานและ

สมรรถนะเป็นไปตามเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนด รายละเอียดดังแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำข้อตกลง

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....



**ส่วนที่ 4 : การรับทราบผลการประเมิน**

**ผู้รับการประเมิน :**

ลงชื่อ : .....

- ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนา  
การปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

(.....)

วันที่ : .....

**ผู้ประเมิน :**

- ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ  
 ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....

ลงชื่อ : .....

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

(.....)

โดยมี.....เป็นพยาน

ลงชื่อ : .....พยาน

วันที่ : .....

ตำแหน่ง : .....

วันที่ : .....

**ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป**

**ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :**

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน  
 มีความเห็นต่าง ดังนี้

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

**ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :**

- เห็นด้วยกับผลการประเมิน  
 มีความเห็นต่าง ดังนี้

ลงชื่อ : .....

(.....)

วันที่ : .....

**คำชี้แจง**

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2 สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบในแบบสรุปส่วนที่ 2 นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 5 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการและให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ 2 (9) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน





**กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ  
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ (ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง)  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพนม**

---

มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการให้คุณหรือโทษกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพิจารณาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังรายใด ไม่เข้ารับการพัฒนามตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า ค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง หรือเข้ารับการพัฒมาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของเจ้าหน้าที่ อย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง **ไม่ใช่บังคับแก่เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้**

๑. ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓

๒. ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จะทำการประเมิน ไม่ครบ ๖ เดือน

โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันครบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

### ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล โดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

### **ลูกจ้างชั่วคราว**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ ๕๖๑๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

### **พนักงานกระทรวงสาธารณสุข**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี

ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- การกำหนดระดับการประเมิน

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ให้เป็นดุลพินิจของหน่วยงานที่จะกำหนดแต่คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผู้มีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ระดับต้องปรับปรุง) ต้องจัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” ทั้งนี้ ในการปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ ผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการดังกล่าว ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน และหากปรากฏว่าผู้นั้น ไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุ โดยผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีผู้รับการประเมินประสงค์ออกจากราชการก็ให้สั่งให้ออกจากราชการหรือ

(๒) สั่งให้ผู้นั้น เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่ ๒ หรือ

(๓) สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ โดยใช้ ประกาศ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานฯ



(นายสมาน วังฉาย)  
สาธารณสุขอำเภอพนม