



ที่ ขร ๐๐๓๒.๐๑๐/ว ๑ ๒๕๖๗

ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร. ๕๗๑๐๐

๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒
ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ
ผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็น
ที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ
ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
ในสังกัด ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร
สาธารณสุขในสังกัด ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ลูกจ้างประจำ และพนักงาน
ราชการ) และต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ (พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

เพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร
สาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทุกท่าน ได้รับทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

เรียน สาธารณสุขอำเภอพาน

ขอแสดงความนับถือ

- เพื่อโปรดทราบ โปรดสั่งการ
- เห็นควร *ขอปรึกษา* *เพื่อโปรดพิจารณาในระม.๑๓.ทุกแห่ง*
-
-

(นายทศเทพ บุญทอง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

-ทศพร / 1/21 รพ.สต.
คุณธนวิ
-> ๒๒/๒๕๖๓
(นายอินชัย อุ่นน้อย)
สาธารณสุขอำเภอพาน

นายสัจจะ บุญมาเที่ยง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร ๐ ๕๓๙๑ ๐๓๒๘
โทรสาร ๐ ๕๓๙๑ ๐๓๔๕



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒
ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ
ผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็น
ที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ
ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
ในสังกัด ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร
สาธารณสุขในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ)

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหาร
ผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุง
ตนเองของบุคลากรสาธารณสุข ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา
บุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ
พนักงานราชการ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน
พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้
ในการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนด
เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานและทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผล
การปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนพัฒนาการปฏิบัติ
ราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง
(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาประกอบการจัดทำ และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับ
ระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็น
คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

/๑.๒ ในการจัดทำ...

๑.๒ ในการจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ให้อนุโลมใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อน เงินเดือน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกิน สามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และทางสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดจะรายงานต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายต่อไป และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการดังต่อไปนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ผู้รับการประเมินประสงค์ จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นั้นเข้ารับการ พัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เพื่อสั่งให้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นั้นออกจากราชการ

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายทศเทพ บุญทอง)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย
เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร สาธารณสุขในสังกัด (พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุง ตนเองของบุคลากรสาธารณสุข ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากร สาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ลูกจ้างชั่วคราว ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานและทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนพัฒนาการปฏิบัติ ราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) มาประกอบการจัดทำ และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับ ระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็น คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

/๑.๒ ในการจัดทำ...

๑.๒ ในการจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ให้อนุโลมใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อน เงินเดือน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกิน สามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และทางสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดจะรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายต่อไป และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการดังต่อไปนี้

๔.๑ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมินประสงค์ จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เพื่อสั่งให้ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นออกจากราชการ

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายทศเทพ บุญทอง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย