



ที่ ลย ๐๐๓๒.๐๐๖/ ๑๕๐๓

ศาลากลางจังหวัดเลย
ถนนมลิวรรณ ลย ๔๒๐๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ, ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย/
โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเลย จำนวน ๑ ชุด
๒. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสใน
การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ) จำนวน ๑ ชุด

ด้วยบัดนี้ใกล้ถึงกำหนดเวลาที่จะพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้
ค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ แก่ข้าราชการแล้ว ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นธรรม และ
เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด จึงได้จัดทำประกาศจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน
สามัญ และประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ขึ้น
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีดา วรหาร)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเลย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐๘-๑๗๐๘-๓๑๑๓ ต่อ ๒๐๕
โทรสาร ๐-๔๒๘๑-๑๗๐๒



ประกาศจังหวัดเลย

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ
เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเลย

.....

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งกำหนดให้จังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน จังหวัดเลยจึงกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอัตราการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเลย สำหรับใช้ในรอบการประเมิน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป ดังนี้

ข้อ ๑ “ส่วนราชการ” หมายถึง ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดเลย

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเลย ได้แก่

(๑) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเลย ผู้ได้รับมอบหมาย ให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็น เพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานสัดส่วนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนร้อยละ ๓๐

ในกรณีที่เป็น การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่าง ทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละ องค์ประกอบสัดส่วน ร้อยละ ๕๐

/ข้อ ๔ เกณฑ์และวิธีการ...

ข้อ ๔ เกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกำหนดตัวชี้วัดของส่วนราชการ (ที่แสดงถึงภารกิจหลักของ ส่วนราชการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดฯ) เพื่อเป็นข้อมูลการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ

(๒) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของส่วนราชการให้ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัด ลงสู่ระดับบุคคลในส่วนราชการต่อไป

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด มีความประหยัด คุ่มค่า โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจำนวนตัวชี้วัด โดยตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ การกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดให้ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเป้าหมายระดับ ๑ เท่ากับ ค่าเป้าหมายต่ำสุด
- ค่าเป้าหมายระดับ ๒ เท่ากับ ค่าเป้าหมายต่ำกว่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๓ เท่ากับ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๔ เท่ากับ ค่าเป้าหมายที่มีความยากกว่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๕ เท่ากับ ค่าเป้าหมายที่ท้าทายมีความยากมาก

(๔) เกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ : กำหนดโดยใช้ สมรรถนะหลักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไม่น้อยกว่า ๕ ประการ ได้แก่ ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ๔. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๕. การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ระดับพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งให้ยึดตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

(๕) ระดับผลการประเมินกำหนดคะแนนผลการประเมินใน ๕ ระดับ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการ บริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเลย มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดเลย ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน ป่งชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับ การประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

/(๕) การประเมินผล...

(๕) การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินผลลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

(๖) ให้ผู้ประเมินแต่ละส่วนราชการประจำจังหวัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด เสนอผู้ว่าราชการจังหวัด (ผ่านรองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่กำกับดูแลตามสายการบังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด) ให้ความเห็นชอบและออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ต่อไป

(๗) เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของจังหวัด จึงให้ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และในระดับจังหวัดให้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดเลย ขึ้น

ข้อ ๖ ระดับผลการประเมิน จังหวัดได้กำหนดระดับผลการประเมิน ใน ๒ กรณี ดังนี้

(๑) ข้าราชการทั่วไป แบ่งระดับการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับผลการประเมิน	คะแนนในแต่ละระดับ	หมายเหตุ
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	ต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	-
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	-
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	งดเลื่อนเงินเดือน

ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่นและดีมากจะต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุง จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

(๒) ข้าราชการอยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แบ่งระดับการประเมินเป็น ๒ ระดับ ได้แก่

๑) ผ่านการประเมินต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ในแต่ละองค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ

๒) ไม่ผ่านการประเมิน เนื่องจากได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ ในองค์ประกอบใดหรือทั้งสององค์ประกอบ

หากราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดเลย จะกำหนดให้มีระดับผลการประเมินที่แตกต่างจากที่จังหวัดกำหนดก็สามารถทำได้ ทั้งนี้ ส่วนราชการต้องประกาศให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

/ข้อ ๗ การจัดสรร...

ข้อ ๗ การจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด
ราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเลย กำหนด ดังนี้

(๑) ส่วนราชการให้พิจารณาใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๙๕ ของฐาน
เงินเดือนรวมในแต่ละส่วนราชการ

(๒) วงเงินร้อยละ ๐.๐๕ พิจารณาจัดสรร ดังนี้

๑) วงเงินร้อยละ ๐.๐๓ จัดสรรให้ส่วนราชการประจำจังหวัด ตามผลประเมิน
การปฏิบัติราชการ ที่ดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและสนับสนุนนโยบายของ
รัฐบาล และผู้ว่าราชการจังหวัดเลยจนประสบผลสำเร็จ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการ
จังหวัดเป็นผู้ประเมิน (รายละเอียดตามภาคผนวก ก)

๒) วงเงินร้อยละ ๐.๐๒ เป็นอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัด
พิจารณาจัดสรรให้กับข้าราชการในส่วนราชการประจำจังหวัดที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นสนับสนุน
นโยบายของรัฐบาลและจังหวัด

ข้อ ๘ ในการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ผู้ว่าราชการจังหวัด บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเลย

แบบประเมินการจัดสรรวงเงินร้อยละ ๐.๐๓ ของร้อยละ ๐.๐๕

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดเลย
(คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ชื่อส่วนราชการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ (มีจำนวน ๔ ข้อ ๆ ละ ๒๕ คะแนน)

ข้อ	รายการประเมิน	น้ำหนัก ร้อยละ	คะแนน เต็ม	คะแนน ที่ได้
๑	ผลการดำเนินงานตามนโยบาย รัฐบาล กระทรวง กรม ประเมินจาก ๑.๑ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาลจนประสบผลสำเร็จ ๑.๒ การดำเนินงานตามนโยบายกระทรวง กรม ต้นสังกัด จนประสบผลสำเร็จ	๑๐๐ ๕๐ ๕๐	๒๕ ๑๒.๕๐ ๑๒.๕๐	
๒	ผลการดำเนินงานตามวาระการขับเคลื่อนจังหวัดเลย (THAILOEI ๔.๐) ประเมินจากผลการดำเนินงานของส่วนราชการที่มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยง กับวาระขับเคลื่อนจังหวัดเลย THAILOEI ๔.๐ ที่ประสบผลสำเร็จ (โปรดระบุ))	๑๐๐	๒๕	
๓	งานตามแผนพัฒนาจังหวัด นโยบายเชิงพื้นที่ของจังหวัด หรืองานที่ได้รับ มอบหมายจากจังหวัด ประเมินจาก ๒.๑ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัด หรือนโยบายเชิงพื้นที่ของจังหวัดจน ประสบผลสำเร็จ (โปรดระบุ)) ๒.๒ การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ (กรณีไม่มีภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้นำคะแนนไปรวมกับข้อ ๒.๑) (โปรดระบุ))	๑๐๐ ๕๐ ๕๐	๒๕ ๑๒.๕๐ ๑๒.๕๐	
๔	ผลการดำเนินงานตามภารกิจประจำ (Function) ของส่วนราชการจนประสบ ผลสำเร็จ (โปรดระบุ))	๑๐๐	๒๕	
รวมคะแนน			๑๐๐	

ลงชื่อ หัวหน้าส่วนราชการ
(.....)

ตำแหน่ง
..... /..... /.....

- หมายเหตุ: ๑. หากระบุผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑ - ๔ ให้แนบเอกสารประกอบมาด้วย
๒. ไม่ต้องกรอกคะแนนในช่องคะแนนที่ได้
๓. ผู้รับผิดชอบประสานงาน นายบรรพต แถวบุญตา โทร 099-910-9299

เกณฑ์การจัดสรรวงเงินร้อยละ ๐.๐๓ ของร้อยละ ๐.๐๕

ช่วงคะแนน	ได้รับการจัดสรร
๙๑ - ๑๐๐	ร้อยละ ๐.๐๓ ของวงเงินรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ของแต่ละหน่วยงาน
๘๑ - ๙๐	ร้อยละ ๐.๐๒ ของวงเงินรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ของแต่ละหน่วยงาน
๗๑ - ๘๐	ร้อยละ ๐.๐๑ ของวงเงินรวม ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน ของแต่ละหน่วยงาน
ต่ำกว่า ๗๐	ไม่ได้รับการจัดสรร



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

.....

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย เป็นส่วนราชการระดับจังหวัดที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย/โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลชุมชน/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ/โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล/สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติในสังกัด) ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกินประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และ กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 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 เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๕. ประกาศคณะกรรมการบริหารลูกจ้างชั่วคราว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๘ (สำหรับลูกจ้างชั่วคราว)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลสาธารณสุขระดับจังหวัด ครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย และให้จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดการ ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

/- สิ้นรอบการประเมิน...

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลยกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเลย เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเลยเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

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

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับต้นเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

- เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการ พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

/- ระหว่างรอบการประเมิน...

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารลูกจ้างชั่วคราว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๘ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอ โดยผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายปริดา วรธาร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเลย