



ที่ มส ๐๐๓๒.๐๑๐/ว ๒๒๓๖

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน
ถนนขุนลุมประพาส มส ๕๕๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ชุด
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปี ๒๕๖๔ เพื่อถือปฏิบัติและเตรียมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิทยา หล้าวงศ์)

นายแพทย์ชำนาญการ (ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขุนยวม)
รักษาราชการอำนวยการนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ ๕๓๖๑ ๑๒๘๑ ตีอ ๑๑๗ - ๑๑๙

โทรสาร ๐ ๕๓๖๑ ๑๓๒๒



ประกาศจังหวัดแม่ฮ่องสอน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปี ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภท
วิชาการและประเภททั่วไป ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่ม
รอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงประกาศ
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้ถือปฏิบัติรอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)
เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. รอบระยะเวลาการประเมิน
๓. การจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๕. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๗. การกำหนดระดับผลการประเมิน
๘. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน
๙. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑๐. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีการประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชบถ มากพันธ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน

คำอธิบาย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข

สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปี ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เป็นต้นไป

๑. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ดังนี้

| ผู้ประเมิน | ผู้รับการประเมิน |
|---|---|
| สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน | |
| นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน | รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด |
| นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด |
| หัวหน้ากลุ่มงาน | ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน |
| โรงพยาบาลชุมชน | |
| ผู้อำนวยการโรงพยาบาล | หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล |
| หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล | ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน |
| สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ | |
| นายอำเภอ | สาธารณสุขอำเภอ |
| สาธารณสุขอำเภอ | ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ, ผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล |
| ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล |

๒. รอบระยะเวลาการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

/๓. การจัดสรร...

๓. การจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๓.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน บริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ร้อยละ ๒.๙ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการพลเรือน ให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในส่วนวงเงินของข้าราชการที่อยู่ระหว่างลาศึกษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนจะกันไว้เพื่อบริหารในภาพรวมของจังหวัด สำหรับข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น เป็นที่ประจักษ์

๓.๒ หากมีเงินจัดสรรคืนจากผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่ได้กันไว้ ร้อยละ ๐.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนบริหารวงเงิน ดังต่อไปนี้

- วงเงินร้อยละ ๓๐ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นผู้จัดสรรให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นทุกระดับ

- วงเงินร้อยละ ๗๐ จัดสรรให้อำเภอพิจารณาให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามสัดส่วนเงินเดือนรอบที่ ๑ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ของแต่ละอำเภอ

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๑ การจัดทำแบบมอบหมายงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน มอบหมายงานและตกลงร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเกี่ยวกับตัวชี้วัดและระดับผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินโดยจัดทำแบบมอบหมายงานพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นหลักฐานพร้อมทั้งลงนาม ประกอบด้วย

๔.๑.๑) แบบมอบหมายงานรายบุคคล

๔.๑.๒) ตัวชี้วัดพร้อมค่าเป้าหมายระดับบุคคลที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน

เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินโดยเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริงกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ แล้วจึงนำมาสรุปเป็นคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินนั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นระหว่างรอบการประเมิน เช่น มีเนื้องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเปลี่ยนไปจากที่เคยตกลงร่วมกันเมื่อต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อตกลงในแบบมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

๔.๒ เมื่อสิ้นสุดรอบประเมินให้หน่วยงานจัดทำเอกสารสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง ส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย

๔.๒.๑) แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๒.๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๒.๓) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๔.๒.๔) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๔.๒.๕) แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล

๔.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

กรณีข้าราชการที่ผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชา (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒) ซึ่งมีขั้นตอนตาม เอกสารแนบท้าย

๕. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณา ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๑๐ ตัวชี้วัด

๕.๒ สมรรถนะหรือพฤติกรรม ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนดได้แก่

๕.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๕.๒.๒ บริการที่ดี (Service Mind)

๕.๒.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๕.๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

๕.๒.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรม ให้ประเมินตามคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดแม่ฮ่องสอน และให้พิจารณาการมีส่วนร่วมของงานส่วนรวม เช่น รัฐพิธี และราชพิธี ตลอดจนการเป็นกรรมการต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งด้วย โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน จะต้องพิจารณาตามหลักความโปร่งใส ชัดเจน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้อย่างสม่ำเสมอ

๖. การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กำหนดดังนี้

| ประเภทของบุคลากร | น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน (คะแนน) | น้ำหนักสมรรถนะ (คะแนน) |
|-------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| ข้าราชการ | ๗๐ | ๓๐ |
| ลูกจ้างประจำ | ๗๐ | ๓๐ |
| พนักงานราชการ | ๘๐ | ๒๐ |
| พนักงานกระทรวงสาธารณสุข | ๘๐ | ๒๐ |
| ลูกจ้างชั่วคราว | ๘๐ | ๒๐ |

๗. การกำหนดระดับผลการประเมิน

๗.๑ ข้าราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

| ระดับการประเมิน | คะแนน | ร้อยละการเลื่อน |
|-----------------|---------------|-----------------|
| ดีเด่น | ๙๐.๐๐ - ๑๐๐ | ๓.๕๐ - ๖.๐๐ |
| ดีมาก | ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ | ๒.๘๐ - ๓.๔๙ |
| ดี | ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ | ๒.๐๐ - ๒.๗๙ |
| พอใช้ | ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ | ๑.๐๐ - ๑.๙๙ |
| ต้องปรับปรุง | น้อยกว่า ๖๐ | ๐ |

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ "คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๒ ลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

| ระดับการประเมิน | คะแนน |
|------------------|---------------|
| ดีเด่น | ๙๐.๐๐ - ๑๐๐ |
| เป็นที่ยอมรับได้ | ๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ |
| ต้องปรับปรุง | น้อยกว่า ๖๐ |

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ "คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๓ พนักงานราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

| ระดับการประเมิน | คะแนน | ร้อยละการเลื่อน |
|-----------------|---------------|-----------------|
| ดีเด่น | ๙๕.๐๐ - ๑๐๐ | ๓.๕๐ - ๖.๐๐ |
| ดีมาก | ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ | ๒.๕๐ - ๓.๘๙ |
| ดี | ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ | ๒.๘๐ - ๒.๘๙ |
| พอใช้ | ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ | ๑.๐๐ - ๒.๗๙ |
| ต้องปรับปรุง | น้อยกว่า ๖๕ | ๐ |

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ "คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

| ระดับการประเมิน | คะแนน | ร้อยละการเลื่อน |
|-----------------|---------------|-----------------|
| ดีเด่น | ๙๕.๐๐ - ๑๐๐ | ๓.๙๐ - ๖.๐๐ |
| ดีมาก | ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ | ๒.๙๐ - ๓.๘๙ |
| ดี | ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ | ๒.๘๐ - ๒.๘๙ |
| พอใช้ | ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ | ๑.๐๐ - ๒.๗๙ |
| ต้องปรับปรุง | น้อยกว่า ๖๕ | ๐ |

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง”

๗.๕ ลูกจ้างชั่วคราว แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

| ระดับการประเมิน | คะแนน | ร้อยละการเลื่อน |
|-----------------|---------------|-----------------|
| ดีเด่น | ๙๕.๐๐ - ๑๐๐ | ๓.๙๐ - ๖.๐๐ |
| ดีมาก | ๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ | ๒.๙๐ - ๓.๘๙ |
| ดี | ๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ | ๒.๘๐ - ๒.๘๙ |
| พอใช้ | ๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ | ๑.๐๐ - ๒.๗๙ |
| ต้องปรับปรุง | น้อยกว่า ๖๕ | ๐ |

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง”

๘. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

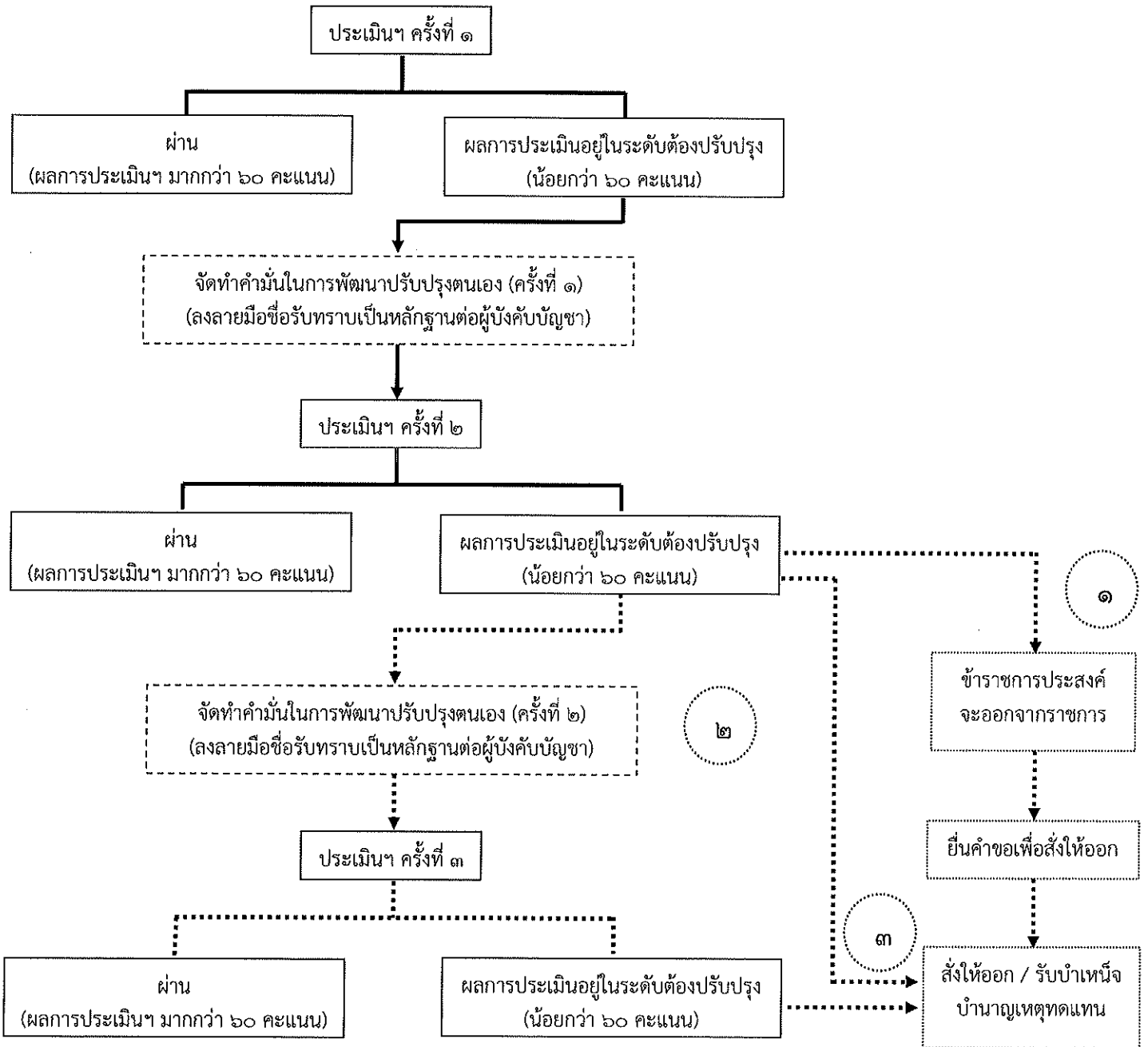
๙. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน

๑๐. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ๑๐.๑ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (ภาคผนวก ๑)
- ๑๐.๒ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ (ภาคผนวก ๒)
- ๑๐.๓ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ (ภาคผนวก ๓)
- ๑๐.๔ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (ภาคผนวก ๔)
- ๑๐.๕ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (ภาคผนวก ๕)
- ๑๐.๖ แบบมอบหมายตัวชี้วัดระดับบุคคล (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๗ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๘ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๙ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๑๐ แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๑๑ คู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ภาคผนวก ๗)
- ๑๐.๑๒ คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (ภาคผนวก ๘)

การให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒)





คำสั่งจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่ ๒๕๖๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

จังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำหรับรอบการประเมิน
ที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน | รองประธาน |
| ๓. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง | กรรมการ |
| ๔. สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้ยึดถือระเบียบของทางราชการโดย
เคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเชษฐา ณ นาคพันธ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน