



ที่ สน ๑๔๓๒/๓๙๗

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมน้ำอุ่น  
อ.นิคมน้ำอุ่น จ.สกลนคร ๔๗๒๑๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งประกาศการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบรายงาน ฯ

จำนวน ๑ ชุด

๒. กรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของ สสอ.นิคมน้ำอุ่น

จำนวน ๑ ชุด

ตามพระราชบัญญัติระบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้วางหลักการปฏิบัติราชการไว้ว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนรวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒ : การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดให้จังหวัดมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติราชการของ สสอ.นิคมน้ำอุ่น สอดคล้องกับแนวทางข้างต้น ได้จัดทำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. สํารวจจำนวนข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แล้วรายงานให้จังหวัดทราบ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. พิจารณานำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตามที่ส่งมาด้วย ๒ มาพัฒนาการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้รายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๓. ให้มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๔. นอกเหนือจากกรอบแนวทางตามข้อ ๒ ให้พิจารณานำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippis) ของสำนักงาน ก.พ. หรือแนวทางอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการตามความเหมาะสม

๕. รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตาม ให้จังหวัดทราบ เป็นประจำภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสริมสุข แก้วเคน)

สาธารณสุขอำเภอนิคมน้ำอุ่น

แบบรายงาน  
แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ  
ส่วนราชการ/หน่วยงาน.....

ที่	จำนวนผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ	กรอบแนวทางการบริหาร/การพัฒนา	วิธีการ/ขั้นตอนการพัฒนา	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
	ระบุจำนวนข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงาน	อธิบายกรอบแนวทางการบริหาร และแนวทางการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำของหน่วยงาน	ระบุวิธีการ / ขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ	ให้ระบุ ๑. ผลการพัฒนา ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ๒. การรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชา	

- หมายเหตุ : ๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานว่าข้าราชการรายใดมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้พิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และดวงที่ ก.พ. กำหนด
๒. ให้พิจารณาว่าระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hiops) ของสำนักงาน ก.พ. มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการตามความเหมาะสม
๓. กรณีที่ส่วนราชการใดไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้รายงานจังหวัดทราบด้วย



## ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมน้ำออน

เรื่อง แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนิคมน้ำออน

พระราชบัญญัติระบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้วางหลักการปฏิบัติราชการไว้ว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒ : การปฏิบัติงานตามหน้าที่กำหนดให้จังหวัดมีการกำกับตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติราชการของ สสอ.นิคมน้ำออน สอดคล้องกับแนวทางข้างต้น ได้จัดทำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำขึ้น

เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และให้ทุกส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งขอให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. สํารวจจํานวนข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แล้วรายงานให้จังหวัดทราบ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. พิจารณานำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตามที่ส่งมาด้วย ๒ มาพัฒนาการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้รายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๓. ให้มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๔. นอกเหนือจากกรอบแนวทางตามข้อ ๒ ให้พิจารณานำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippis) ของสำนักงาน ก.พ. หรือแนวทางอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการตามความเหมาะสม

๕. รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตาม ให้จังหวัดทราบ เป็นประจำภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเสริมสุข แก้วเคน)

สาธารณสุขอำเภอนิคมน้ำออน



คำสั่งอำนาจอนิคมน้ำอูน

ที่ ๑๗๗ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภออนิคมน้ำอูน

พระราชบัญญัติระบบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้วางหลักการปฏิบัติราชการไว้ว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนรวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ในดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒ : การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่กำหนดให้จังหวัดมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติราชการของ สสอ.อนิคมน้ำอูน สอดคล้องกับแนวทางข้างต้น ได้จัดทำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำขึ้น สาธารณสุขอำเภออนิคมน้ำอูน ขอแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑. นายเสริมสุข แก้วเคน	สาธารณสุขอำเภออนิคมน้ำอูน	ประธาน
๒. นายบุญเวียน ถึงคำภู	ผอ.รพ.สต.บ้านนาคำ	กรรมการ
๓. นางวรางคณา ลีปลิล	ผอ.รพ.สต.บ้านหนองหลวง	กรรมการ
๔. นางกาญจนา เทพิน	ผอ.รพ.สต.บ้านหนองบัวบาน	กรรมการ
๕. นางอุบลรัตน์ เจริญไชย	ผอ.รพ.สต.บ้านโนนสุวรรณ	กรรมการ
๘. นายพัฒนา ไชยชมภู	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ (ด้านบริหาร)	กรรมการ/เลขานุการ

เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน และให้ทุกส่วนราชการใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งขอให้ส่วนราชการพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. สสำรวจจำนวนข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แล้วรายงานให้จังหวัดทราบ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๒. พิจารณานำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตามที่ส่งมาด้วย ๒ มาพัฒนาการปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยให้รายงานผลการดำเนินการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๓. ให้มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

๔. นอกเหนือจากกรอบแนวทางตามข้อ ๒ ให้พิจารณานำระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps) ของสำนักงาน ก.พ. หรือแนวทางอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการตามความเหมาะสม

๕. รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตาม ให้จังหวัดทราบ เป็นประจำภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน รอบที่ ๑ และรอบที่ ๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายเสริมสุข แก้วเคน)

สาธารณสุขอำเภอนิคมน้ำจูน