



**ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา**

**เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)**

จังหวัดฉะเชิงเทรา มีหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในราชวาระบริหารส่วนภูมิภาค ที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในภาคที่มีตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่เอื้ออำนวยของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งสิ่งนี้มีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกระบวนการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมาย การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติราชการอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ ภายใต้หน่วยงาน โดยมีหลักการ การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นส่งเสริม เพื่อให้ประชาชนหรือประชาชนอย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งสิ่งนี้มีความพร้อมรับผิด หัวข้อที่ ๓ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักการที่เกี่ยวข้อ มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักการและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาบรรณและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน หรือพิจารณาบรรจุใน การปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอื่นเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักการแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละ ประเภท ดังนี้

- ๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๓๑๐ (๔) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนตามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๖ (สำหรับข้าราชการ)

/๒. ระเบียบกระทรวง...

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๑ (ฉบับที่ ๒๐) (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการในมีประสิทธิผลตามที่สมควรยกเว้นออก ในระดับอื่นเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ ข้อ ๓๓ (๒๐๐) และ ข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง ระเบียบการประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๓๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๖๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ ๕๓ ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๖๕ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘

๕. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และข้อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ส่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

จังหวัดพิจิตร จึงได้จัดทำประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการ) เพื่อให้กลุ่มงาน/งาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร และหน่วยงานในสังกัดส่วนี้องงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ลือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน ปี ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

**ข้าราชการ**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการทำงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดได้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับใดที่กำหนด ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือผู้รับการประเมินต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญผลการปฏิบัติงานราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับที่ต้องปรับปรุงได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้ประเมินเข้ารับ

การพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเงื่อนไขและขั้นตอนเป็นข้อๆ ให้อำนาจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

**๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบที่กรมมีแบบกำหนดมา ปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)**

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาบุคคล การปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๖๐) มาจัดทำ แผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินผลการทำงานแบบปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นคำมั่นที่รายบุคคลโดยให้กำหนดขึ้นภายใน ระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการแจ้งว่า คำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตรกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นไม่เป็นธรรม มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานให้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานผลการประเมินดังกล่าวส่งกลับไปยัง เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นแล้วมีผลตามคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการ เมื่อผู้ว่าราชการได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจาก ราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ  
กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

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

**ถอดร่างประจักษ์**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ร.ท.ผ.ช.บ.

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ประเมินไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนามาตรการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ประเมินเป็นผลดี ผู้ประเมินต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้มีประสิทธิผล และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามลำดับขั้นในกรณีการพ้นจากตำแหน่งในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโคออดูเลต

**พนักงานราชการ**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัววัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ประเมินไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนามาตรการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการทำงานของผู้รับการประเมินมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง คิดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามลำดับขั้นของผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๒๕ ข้อ ๓๐ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง คิดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป หรือยื่นแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**ลูกจ้างชั่วคราว**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัววัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ประเมินไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนามาตรการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินอื่นๆ ผลการประเมินผลกรปฏิบัติงานของ  
พนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลกาประเมินกับรอบการประเมินที่มีคะแนน  
มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง คิดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามกฏเกณฑ์ประเมินผลปฏิบัติงาน  
ประเมินผลกรปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินจ้าง) ซึ่งผู้ประเมินผลกรประเมินผลกรประเมิน  
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินจ้าง) ผู้ประเมินผลกรประเมินผลกรประเมิน  
การปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง คิดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามกฏเกณฑ์ประเมินผล  
เสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินจ้าง)  
ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลกรปฏิบัติงาน

**พนักงานกระทรวงสาธารณสุข**

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน  
กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลกรปฏิบัติงานตามกฏเกณฑ์ประเมินผล  
หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง  
เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกันเป้าหมายที่กำหนดไว้  
หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคิดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับดี ให้ผู้ประเมิน  
แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาการปฏิบัติงานการประเมิน  
การประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินอื่นๆ ผลการประเมินผลกรปฏิบัติงานของ  
พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับ  
การประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง คิดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการ  
ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลกร  
ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวง  
สาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลกรปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผล  
การปฏิบัติงาน ๒ ครั้งคิดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา  
หัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่  
การประเมินผลกรปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพนม ธีทวีชยนต์)  
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดยี่สาร