



รายงานการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



จัดทำโดย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่

โทรศัพท์ 0 5311 2075

E-mail : chiangmai.hrm@gmail.com





รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1

การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเชียงใหม่
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ
ที่ ก.พ. กำหนด เป็นกรอบหลักในการดำเนินการ สำหรับการพัฒนาบุคลากร
ของส่วนราชการแต่ละสังกัด ให้เป็นไปตามเป้าหมายทิศทางการพัฒนา
เพื่อความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ

อัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่

การพัฒนาบุคคล

การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ
การสร้างขวัญกำลังใจ การจูงใจ

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก : การดำเนินการของส่วนราชการ



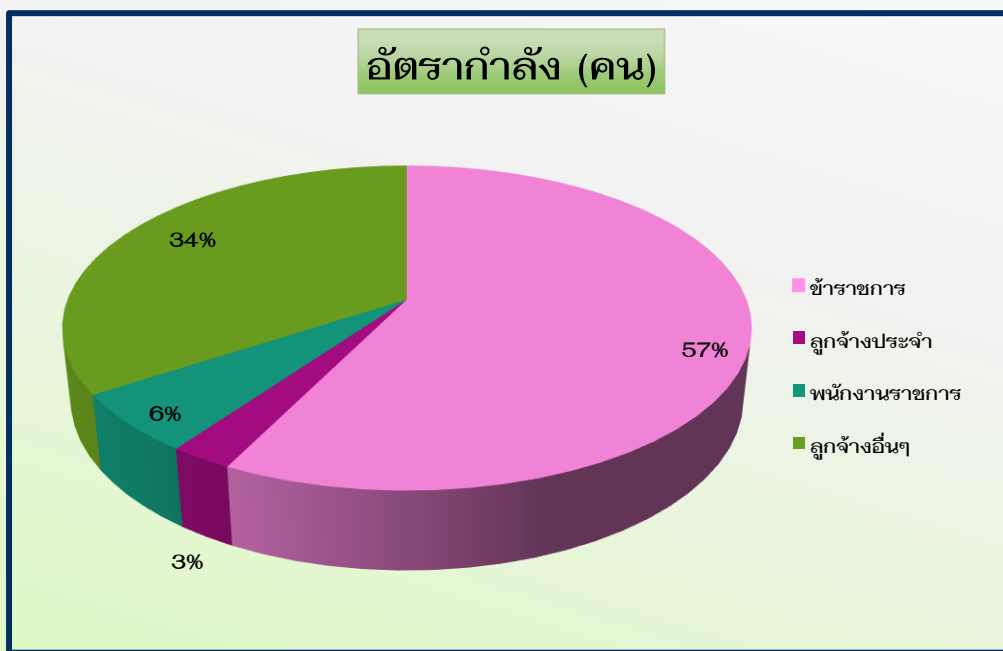
รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2

1. อัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่

1.1 อัตรากำลังในภาพรวมของจังหวัดเชียงใหม่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จังหวัดเชียงใหม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทั้งหมด จำนวน 12,826 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ 7,357 คน (57%) ลูกจ้างประจำ 327 คน (3%) พนักงานราชการ จำนวน 752 คน (6%) และลูกจ้างอื่นๆ จำนวน 4,390 คน (34%)

แผนภูมิที่ 1 ภาพรวมอัตรากำลังของจังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565



- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีอัตรากำลังมากที่สุด จำนวน 5,783 คน
- สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ มีอัตรากำลัง จำนวน 86 คน
- สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงใหม่ มีอัตรากำลังน้อยที่สุด จำนวน 10 คน



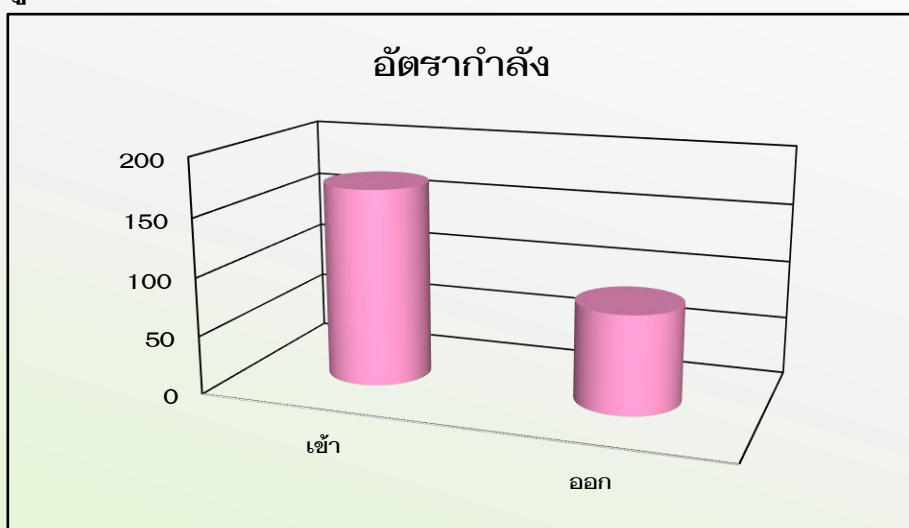
รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3

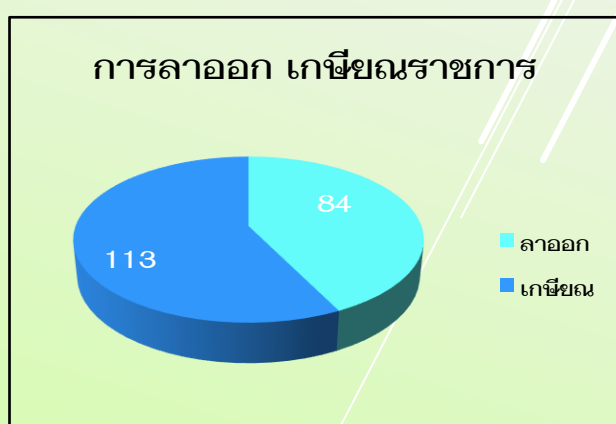
1.2 การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังข้าราชการ (โอน ข้าย เกษียณ ลาออก)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จังหวัดเชียงใหม่มีข้าราชการที่บรรจุใหม่ จำนวน 169 ราย ข้าราชการ โอน/ข้าย จำนวน 242 ราย ลาออกจากราชการ จำนวน 84 ราย และ เกษียณอายุ ราชการ จำนวน 113 ราย

แผนภูมิที่ 2 การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังข้าราชการของจังหวัดเชียงใหม่



แผนภูมิที่ 3 การบรรจุใหม่/โอน/ข้ายเข้า และการลาออก เกษียณราชการ





รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

4

1.3 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จังหวัดเชียงใหม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 2 รอบการประเมิน ดังนี้

ครั้งที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2564 -31 มีนาคม 2565 ข้าราชการ จำนวน 7,245 ราย

- ระดับดีเด่น	จำนวน 2,640 ราย
- ระดับดีมาก	จำนวน 2,826 ราย
- ระดับดี	จำนวน 1,544 ราย
- ระดับพอใช้	จำนวน 81 ราย
- ระดับต้องปรับปรุง	จำนวน 154 ราย

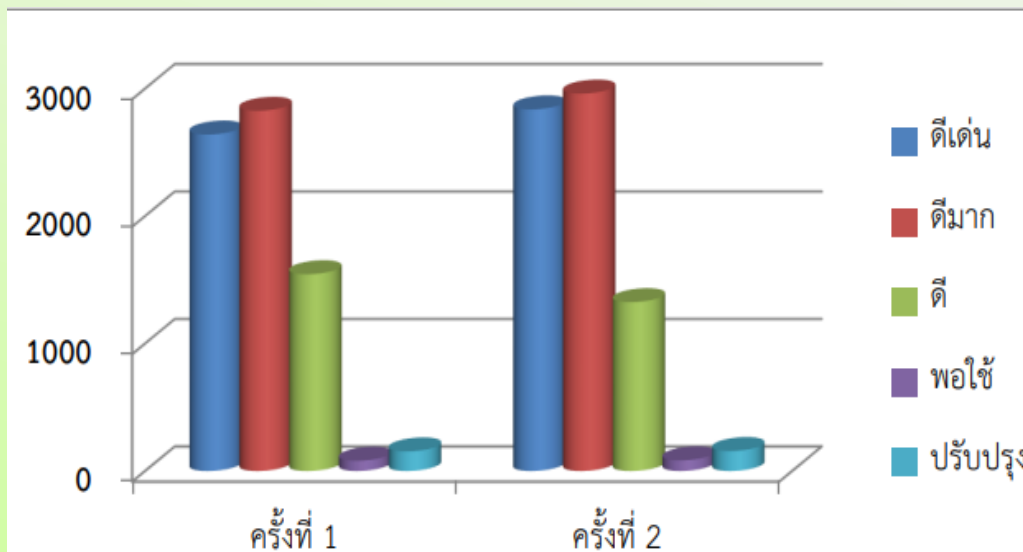
(ข้าราชการลาศึกษาต่อ/ลาภิกะกิจเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และ ปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 เดือน)

ครั้งที่ 2 วันที่ 1 เมษายน 2565 -30 กันยายน 2565 ข้าราชการ จำนวน 7,364 ราย

- ระดับดีเด่น	จำนวน 2,837 ราย
- ระดับดีมาก	จำนวน 2,961 ราย
- ระดับดี	จำนวน 1,325 ราย
- ระดับพอใช้	จำนวน 84 ราย
- ระดับต้องปรับปรุง	จำนวน 157 ราย

(ข้าราชการลาศึกษาต่อ/ลาภิกะกิจเกินจำนวนครั้งที่กำหนด และปฏิบัติงานน้อยกว่า 4 เดือน)

แผนภูมิที่ 4 เปรียบเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2





รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

5

2. การพัฒนาบุคคล

โครงการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่วนราชการในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดำเนินการจัดโครงการ เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ รวมทั้ง การให้บุคคลได้รับการพัฒนาตามที่หน่วยงานต้นสังกัดดำเนิน รวมจำนวน 10 โครงการ

ลำดับ	โครงการ	ผู้เข้าร่วม	หน่วยงาน
1	ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรม KM Online หัวข้อ “เคล็ด (ไม่) ลับกับการเป็นจังหวัด 4.0”	35	สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
2	ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรม Live Your Idea Matter	30	สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่
3	ขอเชิญร่วมกิจกรรมงานวันแรงงานแห่งชาติจังหวัดเชียงใหม่ “ร่วมบุญ ร่วมใจ แรงงานเชียงใหม่ปลอดภัย ด้านภัยยาเสพติด ประจำปี พ.ศ.2566	50	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเชียงใหม่
4	ร่วมประชุมคณะอนุกรรมการดำเนินงานระดับพื้นที่ โครงการ ร้อยใจรักษ์ ครั้งที่ 1/2566	35	สำนักงานจัดหางาน จังหวัดเชียงใหม่
5	การประชุมคณะผู้บริหารการคลัง ประจำจังหวัดเชียงใหม่ (คปจ.เชียงใหม่) ครั้งที่ 4/2566	25	สำนักงานคลัง จังหวัดเชียงใหม่
6	ประชุมคณะกรรมการจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการ จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ 3/2566	35	สำนักงานคลัง จังหวัดเชียงใหม่
7	ประชุมประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2566 เြงติดตามผลการปฏิบัติงานในจังหวัด	15	สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดเชียงใหม่
8	เข้าร่วมคลินิกให้คำปรึกษาการดำเนินการตาม พรบ. การปฏิบัติราชการอิเล็กทรอนิกส์ จาก ก.พ.ร.	10	สำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดเชียงใหม่
9	ประชุมหารือและติดตามการดำเนินงานของสำนักงาน พาณิชยจังหวัด ผ่านโปรแกรม Zoom ครั้งที่ 6/2566	10	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดเชียงใหม่
10	อบรมเชิงปฏิบัติการออนไลน์ในการใช้ระบบฐานข้อมูล ร้านธงฟ้า	10	สำนักงานพาณิชย์ จังหวัดเชียงใหม่
รวม 10 โครงการ		255	



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

6

3. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างขวัญ กำลังใจ การลงใจ

3.1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

จังหวัดเชียงใหม่ได้ปลูกฝังค่านิยมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพ โดยการรณรงค์ให้ ข้าราชการ ถือปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ ได้แก่ (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ ดีและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (3) ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (4) ยึดถือ ประโยชน์ ส่วนรวมเป็นที่ตั้งและมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ไม่เลือกปฏิบัติโดย ไม่เป็นธรรม (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ



นอกจากนี้ จังหวัดเชียงใหม่ได้มีการประกาศยกย่องบุคคล ตัวอย่าง เช่น ประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ของจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปี พ.ศ. 2565 ให้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนตนแก่ข้าราชการและบุคคลทั่วไป



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

7

3.2 การสร้างขวัญ กำลังใจ การจูงใจ

จังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดขนาดใหญ่เป็นอันดับ 2 ของประเทศ มีขอบเขตการให้บริการแก่ประชาชน ในปริมาณมาก ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานมาก ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และอาจจะกระทบต่อกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มักจะลาออกปีละประมาณ 50 คน มีข้าราชการของหลายส่วนราชการที่ประสบปัญหาสุขภาพอันเกิดจากการทำงาน ทั้งนี้ ส่วนราชการหลายแห่งได้พยายามจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันภายในองค์กร เช่น การสังสรรค์ ร่วมแสดงความยินดีหรือแสดงความเสียใจในโอกาสสำคัญของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ขององค์กร การจัดหา/จัดจ้างเจ้าหน้าที่จ้างเหมาบริการ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ (Hardware) เทคโนโลยีในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การรับรองรายได้แก่บุคลากรในการเข้าถึงแหล่งเงินสำหรับการจัดซื้อที่อยู่อาศัย/สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว นอกจากนี้ ยังได้จัดให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกาย ณ ชั้น 5 อาคาร อำนวยการ ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ สำหรับเป็นสถานที่ ผ่อนคลาย เสริมสร้างความแข็งแรงของสุขภาพแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ออกกำลังกายอย่างสะดวก เป็นต้น





รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

8

3.3 การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ โควิด -19

จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของบุคลากร การดูแล รักษา สุขภาพของบุคลากร การป้องกันความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคระบาด โดยให้ความร่วมมือ การดำเนินการตามมาตรการที่รัฐบาลกำหนด จึงได้มีแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

1. Work From Home
2. การปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา

3.4 การร่วมกิจกรรมจิตอาสาของบุคลากรจังหวัดเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสา โดยส่วนราชการต่าง ๆ ได้ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาที่หน่วยงานของจังหวัดได้จัดขึ้น ตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 และได้มีบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้นทุกปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้มีกิจกรรมสำคัญในการแบ่งปัน ให้ความช่วยเหลือ ประชาชนผู้ประสบผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019





รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

9

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหา ข้อจำกัด

ด้านสถานการณ์โควิด -19

- สถานการณ์โควิด - 19 ส่งผลให้ผู้ประสบปัญหาทางสังคมมากขึ้น ทำให้บุคลากร ของสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด เชียงใหม่ ให้การ ช่วยเหลือเยียวยาผู้ประสบปัญหาทางสังคมได้ทัน่วงที

- สถานการณ์โควิด - 19 ทำให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลติดขัดมา สามารถดำเนินการได้ตามปกติ

ด้านการพัฒนาบุคลากร

- การขาดความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร
- การขาดแนวทางจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรตามความสามารถที่จำเป็นในตำแหน่ง

- บุคลากรมีงานในความรับผิดชอบจำนวนมาก มาสามารถทำงานเพื่อเข้ารับการ อบรมพัฒนาตนเองได้

อัตรากำลัง/งบประมาณ

- บุคลากรในสังกัดจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน และมีการโอนย้าย ส่วนราชการ บางแห่ง ไม่มีเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

- ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ทำให้การจัดกิจกรรม สำหรับการ พัฒนาบุคลากร ดำเนินการได้ไม่เต็มที่และไม่ทั่วถึงในแต่ละกลุ่ม/ ฝ่ายงาน

ความก้าวหน้า/การปฏิบัติงาน

- เส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง Career Part ไม่ชัดเจน
- การเสนอหนังสือ/คำสั่ง ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อผู้บริหารลงนามได้รับ การตรวจสอบล่าช้า ทำให้การบริหารจัดการ ไม่สิ้นไหล



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

10

4.2 ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการสร้างแรงจูงใจในโอกาสที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน
- สนับสนุนและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้ตรงกับตำแหน่ง
- ควรพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางการองค์กร
 - ควรสำรวจหลักสูตรที่มีความต้องการในการฝึกอบรม และใช้ระยะเวลาไม่นาน
- ควรส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตำแหน่ง Career Part ที่ชัดเจน
- ขอให้พิจารณาตามความเร่งด่วนในการเสนอแฟ้มงานด้านบุคคล
- ควรมีการเพิ่มบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานของหน่วยงาน และให้ ความสำคัญกับการปฏิบัติภารกิจหลักของบุคลากร
- การสรรหาบุคลากรที่ล่าช้า ควรมีการวางแผนการสรรหาบุคลากรไว้ล่วงหน้า
- ควรมีการจัดอบรมที่มีลักษณะตามความต้องการของบุคลากร
- ควรมีการทบทวนภารกิจ ให้สอดคล้องกับอัตรากำลังที่มีอยู่ และสนับสนุน งบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากร



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

11

5. ภาคผนวก : การดำเนินการของส่วนราชการ

สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่



ประกาศสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง รายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) เป็นไปตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไปทุกระดับ ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ จึงประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการสูงกว่าระดับดีขึ้นไป ดังนี้

๑. ระดับดีเด่น จำนวน ๑๕ ราย คือ

- ๑.๑ นางสาวรจนา สายอุตตะ
- ๑.๒ นางพัชรินทร์ ศรีดาว
- ๑.๓ นางสาวเพ็ญสุภา ออรุ่งโรจน์
- ๑.๔ นางสาวบุตรีนทร์ เพชรอุดม
- ๑.๕ นางลักขณา พงศ์ภิญโญโสภาส
- ๑.๖ นางอัญชลี อธิพงศ์
- ๑.๗ นางเมธนิษฐ์ ณ ลำพูน
- ๑.๘ นางติศพร บวรชัยฤทธิ์
- ๑.๙ นางสาวจิราภรณ์ เครือวงศ์
- ๑.๑๐ นายปรโมทย์ บุญตันจัน
- ๑.๑๑ นางสาวสุพรรณ สะหลี
- ๑.๑๒ นางสาวอารีศา หลวงชัย
- ๑.๑๓ นายอดิเทพ อภิวงค์งาม
- ๑.๑๔ นางสาวรัตติกาล ทิพย์มิ่งษ์

- ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ
ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน
ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ
ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการคลังปฏิบัติงาน
ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ
ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

๒. ระดับดีมาก จำนวน ๑ ราย คือ

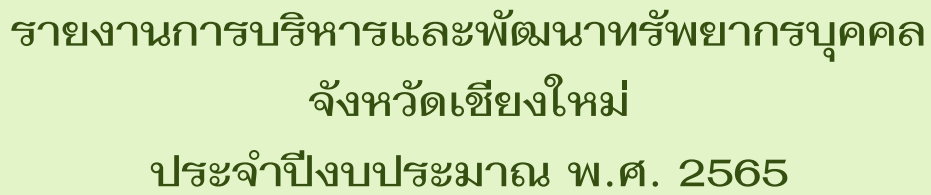
- ๒.๑ นางสิรินกมล สมหวัง

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางปลั่งจิต สิงห์สุทธิจันทร์)
คลังจังหวัดเชียงใหม่



แบบติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ตามปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2566 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2566 หน่วยงานสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่.....										
แผนการพัฒนาที่ 1 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization) เป้าหมาย : 1) สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการเรียนรู้ บุคลากรมีแรงจูงใจใฝ่เรียนรู้ 2) บุคลากรมีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นชุมชนการเรียนรู้ ตัวชี้วัด : 1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ 2) จำนวนครั้งในการจัดการกิจกรรมกระบวนการบทวนที่ปฏิบัติการ (After Action Review : AAR) 3) จำนวนครั้งในการจัดการกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงรุกทุกปี										
*ตัวชี้วัดตามแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570										
ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาที่ดำเนินการตามโครงการ	การดำเนินการ	สรุปความได้/ไม่ได้	การดำเนินการ	ผลสำเร็จเชิงสัมฤทธิ์	ปัญหา/อุปสรรค	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	เอกสารหลักฐาน
									หลัก	สนับสนุน
แผนการพัฒนาที่ 1 การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)										
1	โครงการจัดทำแผนการจัดการความรู้ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	ม.ค. - มิ.ย. 66	ผลผลิต : ผลใช้ :					หน่วยงานในสังกัด สร. และ สป.ยธ.	ทบ.	ศษ.
2	โครงการจัดการความรู้ภายในองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม									
2.1	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	พ.ค. 65 - ก.ย. 66	ผลผลิต : ดำเนินการ แล้ว	- สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการจัดโครงการประชุมวิชาการ "วันวิชาการ KM" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในการประชุมคณะกรรมการศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด 10 ครั้ง 1/2566 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566 ผ่านระบบออนไลน์ โดยมีผู้เข้าร่วม จำนวน 25 คน จาก สอช. เชียงใหม่ สอช. ลำปาง สอช. ลำพูน และ สอช. แม่ฮ่องสอน โดยเนื้อหาประกอบด้วย การให้ความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรม การปฏิบัติราชการตาม นวัตกรรม 2565 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับความต่าง ๆ ของกรมราชทัณฑ์ และกิจกรรมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	- หน่วยงานในสังกัดศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด 10 ไม่มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เกี่ยวกับข้อมูลภายในหน่วยงาน - จำกัดหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นคณะผู้บริหาร ทอช. ไม่มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อผลักดันให้แต่ละหน่วยงานได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน และรางวัลศูนย์			บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน สร. และ สป.ยธ.	ทบ.	

			ผลสัมฤทธิ์ :		- ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (RM) งานบริการกระทรวงยุติธรรม ในการประชุมและบูรณาการการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมระดับจังหวัด ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2566 โดยมีผู้เข้าร่วม จำนวน 20 คน โดยเนื้อหาประกอบด้วย องค์ความรู้แบบต้นตอสิทธิมนุษยชน ประจำปี 2565 และการขยายระดับต่อ ยอดขยายสู่สาธารณะ "ศูนย์ราชการสหภาพ (GECOC)" ประจำปี 2565 โดยผู้ถ่ายทอดได้แก่ ผู้อำนวยการพัฒนาศูนย์วิจัยเชิงนโยบาย และเจ้าหน้าที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่	วิชาการสหภาพ (GECOC)				
2.2	กิจกรรม Show and Share	ก.ค. - ก.ย. 66	ผลผลิต :				หน่วยงานในสังกัด สร. และ สป.ยธ.	ทบ.	ทุกหน่วยงาน	
			ผลสัมฤทธิ์ :							
2.3	กิจกรรมการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ผลผลิต :	- สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่มีการจัดประชุมสำนักงานร่วมกัน	- เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานและภายในกลุ่มจังหวัด 10 ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีมาตรฐานเดียวกัน		หน่วยงานในสังกัด สร. และ สป.ยธ.	ทุกหน่วยงาน		
			ผลสัมฤทธิ์ :	- สำนักงานยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่มีการจัดการประชุมกลุ่มจังหวัด 10 ได้แก่ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำพูน และลำปาง เพื่อยุทธศุข และติดตามผลการดำเนินงานด้วยกัน						
3	โครงการพัฒนาระบบ Learning Management System (LMS) - MOJ e-Learning	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ผลผลิต :				หน่วยงานในสังกัด สร. และ สป.ยธ.	ทบ./ท.		
			ผลสัมฤทธิ์ :							
4	โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ผลผลิต :				หน่วยงานในสังกัด สร. และ สป.ยธ.	ทบ.	ทุกหน่วยงาน	
			ผลสัมฤทธิ์ :							
5	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)	เม.ย. - ก.ย. 66	ผลผลิต :				บุคลากรทุก ระดับของ สร. และ สป.ยธ. ที่จำเป็นต้องได้รับ	ทบ.	ทุกหน่วยงาน	
			ผลสัมฤทธิ์ :							
6	โครงการ Excellent Center (ศูนย์บริการให้คำปรึกษาด้านการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร	ต.ค. 65 - ก.ย. 66	ผลผลิต :				หน่วยงานในสังกัด สร. และ	ทพร./ทป. บก.	ทุกหน่วยงาน	



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

13

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาบุคลากรผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อให้บุคลากรกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาศักยภาพ และสามารถ นำความรู้ความสามารถไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือส่วนราชการ โดยให้ ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ได้มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข จนนำไปสู่การเป็นบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของส่วนราชการ สำหรับการให้บริการแก่ ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพต่อไป



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีนโยบายให้ทุกหน่วยงานในสังกัดดำเนินการ ตามมาตรการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการ ดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่ง ในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการภารกิจ ตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน อย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เชียงใหม่ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใด ประพฤติตนอยู่ในจรรยาบรรณและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผล การปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและ หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓๐ (๕) และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล 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 สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด ไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบ...



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

14

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

-๒-

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๔ 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 ส่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ (สำหรับลูกจ้างชั่วคราว)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

15

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

- ๓ -

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนารายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และ ข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

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

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

16

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

- ๔ -

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอัตโนมัติ

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

17

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ (ต่อ)

- ๕ -

พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานตามที่กำหนด

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายทอง พันทอง)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ รักษาการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่