



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูหลวง
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต่ำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

.....

ตามที่ จังหวัดเลย ได้มีประกาศจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคในการนี้ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดชอบในตัวชี้วัดการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการกลไกหรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตั้งนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดเลย เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จึงกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลตามผู้บังคับบัญชาจัดทำความตกลงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้จัดทำเป็นดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล จำนวนอย่างน้อย ๔ ดัชนีชี้วัด โดยประเภทตัวชี้วัดให้คำนึงผลสัมฤทธิ์ ๔ ประเภทและแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๑.๑ ปริมาณ : จำนวนผลงานหรือชิ้นงานที่ทำเสร็จ

๑.๒ คุณภาพ : ความถูกต้อง ประณีต เรียบร้อยของผลงาน เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน

๑.๓ ความฉับไว/ทันการณ์ : เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เป็นไปตามเป้าหมายของรัฐบาล/กระทรวง

๑.๔ ความประหยัด/ความคุ้มค่า : การประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์ ต้นทุน หรือค่าใช้จ่ายในการทำงาน การระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้มิให้เสียหาย

๒. การติดตามผลการปฏิบัติราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีการติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติตามดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลดังกล่าว โดยประเมินผลของงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๑ ประเมินแนวโน้มความเป็นไปได้ของความสำเร็จของการปฏิบัติราชการ

๒.๒ ทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และต้องการการปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๓. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๓.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมากดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ในการกำหนดช่วงคะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก และดี ให้กำหนดช่วงคะแนนเท่ากัน และให้ใส่

ช่วงคะแนนให้ครบทุกระดับการประเมิน ทั้งนี้คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับดี ระดับดีมากและระดับดีเด่น กำหนดตามความเหมาะสมแล้วประกาศรายชื่อข้าราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ โดยให้ผู้บังคับบัญชาผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป ใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนการให้รางวัล ค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

๓.๓ การพัฒนาบุคลากร โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการ **ทุกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล** ซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

๓.๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอนแนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น ให้ผู้บังคับบัญชาบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยง(Mentoring)

(๒) ผลการปฏิบัติราชการในระดับดี/ดีมาก ให้ผู้บังคับบัญชาบทบาทของการเป็นผู้สอนงาน (Coaching)

(๓) ผลการปฏิบัติราชการในระดับพอใช้/ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาบทบาทของการเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counseling)

๓.๓.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน ข้อ ๓.๓.๑ เช่น การเรียนระบบทางไกล (E-learning) ของสำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงต้นสังกัด

๓.๔ หากกรณี มีผลการประเมินตัวชี้วัดผลงานเรื่องใดอยู่ในระดับพอใช้ หรือต้องปรับปรุงและ ได้มีการดำเนินการ **พัฒนารายบุคคล** เรียบร้อย แต่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ในสังกัด ยังมีผลการปฏิบัติราชการแต่ละตัวชี้วัดอยู่ในระดับพอใช้ หรือระดับต้องปรับปรุง เห็นควรกำหนดให้มีการ **เปลี่ยนงาน/การโยกย้าย** เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่งดังกล่าว

๔. **วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน** รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา รายงานทุกวันที่ ๕ ของเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕



(นายสมศักดิ์ บุญเนา)

สาธารณสุขอำเภอภูหลวง

