

รายงานการประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก

ผู้เข้าร่วมประชุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม และรายชื่อคณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติงาน  
วันที่ 9 เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๓๐ ณ ห้องประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สถานประกอบการ	ชื่อ
1	นายสมพงษ์ ใจดี	นายก อบจ.แม่	ค.ส.อ. ย.ศ.๒๖๓	
2	นายประจักษ์ ใจดี	รองนายก อบจ.แม่	ท.อ.	
3	นายเกียรติศักดิ์ ใจดี	ผอ. - ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
4	นายเกียรติศักดิ์ ใจดี	ผอ. - ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
5	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
6	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
7	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
8	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
9	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
10	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
11	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
12	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
13	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
14	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	
15	นายสมพงษ์ ใจดี	ผอ. อ.ห้วยเม็ก	พ.อ.ต. น.น.น.น.น.	

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

๑. แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปี ๒๕๖๓
  - ๑.๑ ข้าราชการ
  - ๑.๒ ลูกจ้างชั่วคราว
  - ๑.๓ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๒. แนวทางการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก ปี ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

## ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. ทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก ปี ๒๕๖๓

การประเมินผลการประมาณผลการปฏิบัติราชการการ ปี ๒๕๖๔

๑. การประเมินสมรรถหลัก คิดค่าน้ำหนักเป็น ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย

๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๑.๒ บริการที่ดี (Service Mind-SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP) ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและ พัฒนาตนเอง

๑.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity – ING) การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

๑.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

**กรอบการประเมิน ตามแบบประเมินสมรรถหลักของ กพร.**

๑. การประเมินตนเอง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐

๒. การประเมินของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ ๑๐

๓. การประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผอ.รพสต.) คิดเป็น ร้อยละ ๓๐

๔. การประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผช.สสอ/สสอ) คิดเป็น ร้อยละ ๕๐

**แล้วถ่วงเป็นค่าน้ำหนัก ๓๐ คะแนน**

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดค่าน้ำหนักเป็น ร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วย

๒.๑. ผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดกระทรวง ตัวชี้วัดเขต ตัวชี้วัดจังหวัด คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ประเมินจากฐานข้อมูล JHCis ๔๓ แฟ้ม โดยเลือกมา ดังนี้

๑.๑ หญิงตั้งครรภ์ฝากครรภ์ ๕ ครั้งคุณภาพ (ผ่าน๖๐%)

๑.๒ หญิงตั้งครรภ์ฝากครรภ์ก่อน ๑๒ สัปดาห์ (ผ่าน๖๐%)

๑.๓ เยี่ยมหลังคลอด ๓ ครั้งคุณภาพ (ผ่าน๖๕%)

๑.๔ เด็ก ๐-๕ ปีสูงตีสัดส่วน (ผ่าน ๕๔ %)

๑.๕ เด็ก ๐-๕ ปีพัฒนาการดีสมวัย

๑.๖ พัฒนาการเด็ก Special pp

๑.๗ ความครอบคลุมการรับวัคซีนเด็ก ๑

๑.๘ ความครอบคลุมการรับวัคซีนเด็ก ๒

๑.๙ ความครอบคลุมการรับวัคซีนเด็ก๓

๑.๑๐ ความครอบคลุมการรับวัคซีน๕

๑.๑๑ RDU/ทางเดินหายใจ ไม่เกินร้อยละ ๒๐

๑.๑๒ RDU/อุจจาระร่วง ไม่เกินร้อยละ ๒๐

๑.๑๓ แพทย์แผนไทย

๑.๑๔ cavity Free (เด็ก๑๒ปีฟันดีไม่มีผุ)

๑.๑๕ เด็กวัยเรียนสูงดีสมส่วน ๖-๑๔ ปี

๑.๑๖ ผู้ป่วยเบาหวานควบคุมระดับน้ำตาลได้ดี

๑.๑๗ ผู้ป่วยความดันโลหิตสูงควบคุมระดับความดันได้ดี

โดยคิดจาก ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์ทุกตัวชี้วัดแล้วหารด้วยจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ถ่วงน้ำหนัก เป็น ๕ คะแนน

๒.๒ การรับประเมิน ติดตาม ยุทธศาสตร์ จากทีมจังหวัด รอบที่ ๑,๒ คำนวณน้ำหนัก คะแนน

๒.๓ การรับประเมิน รพสต.ติดตาม คำนวณน้ำหนัก ๕ คะแนน

๒.๔ ผลการดำเนินงานการเงินการบัญชี คำนวณน้ำหนัก ๓ คะแนน ประเมินจาก

๒.๔.๑ ความทันเวลาของการส่งรายงานเกณฑ์คงค้าง

๒.๔.๒ ความถูกต้องของรายงานเกณฑ์คงค้าง

๒.๔.๓ การนิเทศ ติดตาม คณะกรรมการควบคุมภายใน

๒.๕ ผลการดำเนินงานควบคุมใช้เลือดออก คำนวณน้ำหนัก ๓ คะแนน ประเมินจากค่า

HI,CI โดยการออกสู่มประเมินของทีม SRRT อำเภอ

๒.๖ ผลการดำเนินงาน เป็นตัวแทนอำเภอรับประเมินงานจากจังหวัด คำนวณน้ำหนัก ๓

คะแนนประเมินจาก การรับประเมินงานในพื้นที่/การเป็นตัวแทนนำเสนอผลงานระดับจังหวัด/เขต/กระทรวงฯ งานละ ๑ คะแนน

๒.๗ ผลการดำเนินงานรายบุคคล คำนวณน้ำหนัก ๒ คะแนน ประเมินจากการนำเสนอ

ผลงานทาง วิชาการ ผลงานเด่น ระดับจังหวัด

๒.๘ ค่าความยากของการปฏิบัติงาน คำนวณน้ำหนัก ๑ คะแนน คำนวณจาก อัตรา เจ้าหน้าที่ต่อ

จำนวนประชากรที่รับผิดชอบ

### สรุป กรอบการประเมิน

๑. สมรรถนะหลัก คำนวณน้ำหนัก ๓๐ คะแนน

๒. ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ คำนวณน้ำหนัก ๗๐ คะแนน

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ในการเรียงลำดับ

๒. ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน พิจารณาจากผลงานและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจาก จังหวัดในแต่ละรอบไป

๓. การเลื่อนเงินเพิ่มเติม จากการจัดสรรเพิ่มเติมคืนจากส่วนกลาง มอบให้ผู้บริหารระดับ อำเภอเป็นผู้พิจารณา ตามความเหมาะสม

๒. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก ปี ๒๕๖๔

๑. การประเมินสมรรถนะหลัก คิดค่าน้ำหนักเป็น ร้อยละ ๓๐

กรอบการประเมิน ตามแบบประเมินสมรรถหลัก ของ กพร.

ผู้ปฏิบัติ

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑. การประเมินตนเอง                          | คิดเป็น ร้อยละ ๑๐ |
| ๒. การประเมินของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน     | คิดเป็น ร้อยละ ๑๐ |
| ๓. การประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผอ.รพสต.)   | คิดเป็น ร้อยละ ๓๐ |
| ๔. การประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผช.สสอ/สสอ) | คิดเป็น ร้อยละ ๔๐ |
| ๕. การประเมินของผู้บังคับบัญชา (สสอ)        | คิดเป็น ร้อยละ ๑๐ |

ผอ.รพสต./ผช.สสอ

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. การประเมินตนเอง                       | คิดเป็น ร้อยละ ๑๐ |
| ๒. การประเมินของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน  | คิดเป็น ร้อยละ ๑๐ |
| ๓. การประเมินของผู้บังคับบัญชา (ผช.สสอ.) | คิดเป็น ร้อยละ ๓๐ |
| ๔. การประเมินของผู้บังคับบัญชา (สสอ)     | คิดเป็น ร้อยละ ๕๐ |

แล้วถ่วงเป็นค่าน้ำหนัก ๓๐ คะแนน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน คิดค่าน้ำหนักเป็น ร้อยละ ๗๐ ประกอบด้วย

๒.๑. ผลการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดกระทรวง ตัวชี้วัดเขต ตัวชี้วัดจังหวัด คิดเป็น ร้อยละ ๕๐ ประเมินจากฐานข้อมูล JHcis ๔๓ แฟ้ม โดยเลือกมา ดังนี้

- ๑.๑ หญิงตั้งครรภ์ฝากครรภ์ ๕ ครั้งคุณภาพ (ผ่าน๖๐%)
- ๑.๒ หญิงตั้งครรภ์ฝากครรภ์ก่อน ๑๒ สัปดาห์ (ผ่าน๖๐%)
- ๑.๓ เยี่ยมหลังคลอด ๓ ครั้งคุณภาพ (ผ่าน๖๕%)
- ๑.๔ เด็ก ๐-๕ ปีสูงตีสมส่วน (ผ่าน ๕๔ %)
- ๑.๕ เด็ก ๐-๕ ปีพัฒนาการดีสมวัย
- ๑.๖ พัฒนาการเด็ก Special pp
- ๑.๗ ความครอบคลุมการรับวัคซีนเด็ก ๑
- ๑.๘ ความครอบคลุมการรับวัคซีนเด็ก ๒
- ๑.๙ ความครอบคลุมการรับวัคซีนเด็ก ๓
- ๑.๑๐ ความครอบคลุมการรับวัคซีน ๕
- ๑.๑๑ RDU/ทางเดินหายใจ ไม่เกินร้อยละ ๒๐
- ๑.๑๒ RDU/อุจจาระร่วง ไม่เกินร้อยละ ๒๐
- ๑.๑๓ แพทย์แผนไทย
- ๑.๑๔ cavity Free (เด็ก๑๒ปีฟันดีไม่มีผุ)
- ๑.๑๕ เด็กวัยเรียนสูงตีสมส่วน ๖-๑๔ ปี
- ๑.๑๖ ผู้ป่วยเบาหวานควบคุมระดับน้ำตาลได้ดี
- ๑.๑๗ ผู้ป่วยความดันโลหิตสูงควบคุมระดับความดันได้ดี

โดยคิดจาก ร้อยละที่ผ่านเกณฑ์ทุกตัวชี้วัดแล้วหารด้วยจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด ถ่วงน้ำหนักเป็น ๕๐

คะแนน

๒.๒ การรับประเมิน ติดตาม ยุทธศาสตร์ จากทีมจังหวัด รอบที่ ๑,๒ / การประเมิน รพสต.ติดตาม ค่าน้ำหนัก ๕ คะแนน กำหนดการประเมิน ดังนี้

๒.๒.๑ การรับประเมินติดตามยุทธศาสตร์ รอบที่ ๑/รอบที่ ๒

- |                                     |                           |
|-------------------------------------|---------------------------|
| ๑) ออกประเมิน ใน รพสต.และชุมชน      | คิดค่าน้ำหนักเป็น ๕ คะแนน |
| ๒) ออกประเมิน ใน รพสต.              | คิดค่าน้ำหนักเป็น ๔ คะแนน |
| ๓) นาผลงานร่วมประเมิน ในระดับ คปสอ. | คิดค่าน้ำหนักเป็น ๓ คะแนน |

๒.๒.๒ การรับประเมิน รพสต.ติดตาม

- |                                   |                           |
|-----------------------------------|---------------------------|
| ๑) ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับ ๕ ดาว | คิดค่าน้ำหนักเป็น ๕ คะแนน |
| ๒) ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับ ๔ ดาว | คิดค่าน้ำหนักเป็น ๔ คะแนน |
| ๓) ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับ ๓ ดาว | คิดค่าน้ำหนักเป็น ๓ คะแนน |
| ๔) ไม่ผ่านการประเมิน              | คิดค่าน้ำหนักเป็น ๐ คะแนน |

๒.๓ ผลการดำเนินงาน เป็นตัวแทนอำเภอรับประเมินงานจากจังหวัด ค่าน้ำหนัก ๕ คะแนน ประเมินจาก การรับประเมินงานในพื้นที่/การเป็นตัวแทนนำเสนอผลงานระดับจังหวัด/เขต/กระทรวงฯ งานละ ๑ คะแนน

๒.๔ ผลการดำเนินงานการเงินการบัญชี ค่าน้ำหนัก ๒ คะแนน ประเมินจาก

๒.๔.๑ ความทันเวลาของการส่งรายงานเกณฑ์คงค้าง

๒.๔.๒ ความถูกต้องของรายงานเกณฑ์คงค้าง

๒.๔.๓ การนิเทศ ติดตาม คณะกรรมการควบคุมภายใน

๒.๕ ผลการดำเนินงานด้านเภสัชกรรม ค่าน้ำหนัก ๒ คะแนน ประเมินโดยทีมฝ่ายเภสัช คปสอ.ห้วยเม็ก

๒.๖ ผลการดำเนินงานควบคุมใช้เลือดออก ค่าน้ำหนัก ๒ คะแนน ประเมินจากค่า HI,CI โดยการออกสู่ชุมชนของทีม SRRT อำเภอ

๒.๗ การร่วมงานราชพิธีและงานส่วนรวม ค่าน้ำหนัก ๒ คะแนน

๒.๘ ค่าความยากของการปฏิบัติงาน ค่าน้ำหนัก ๒ คะแนน คำนวณจาก อัตรา เจ้าหน้าที่ต่อจำนวนประชากรที่รับผิดชอบ

**สรุปกรอบการประเมิน**

๑. สมรรถนะหลัก ค่าน้ำหนัก ๓๐ คะแนน

๒. ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ ค่าน้ำหนัก ๗๐ คะแนน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ในการเรียงลำดับ

๔. ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน พิจารณาจากผลงานและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากจังหวัดในแต่ละรอบไป

๕. การเลื่อนเงินเพิ่มเติม จากการจัดสรรเพิ่มเติมคืนจากส่วนกลาง มอบให้ผู้บริหารระดับอำเภอเป็นผู้พิจารณา ตามความเหมาะสม

**๓. แนวทางการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ**

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก ได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงานการกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในแต่ละรอบการประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับ ลดความคาดหวังลงแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนา ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและ แผนงานของหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกันแล้วจะทำให้ ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีการวางแผนและกำหนดแนวทางใน การพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความชำนาญ ในการทำงาน โดยอาจมีการอบรม และพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- ๑) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- ๓) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้าง

ประสบการณ์

๔) การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญการในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอนแนะนำ

๒.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบ ของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยงานบางงานอาจถูกโอนย้ายออกไปและงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตามเป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในระหว่างการ ปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่ เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วยการสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

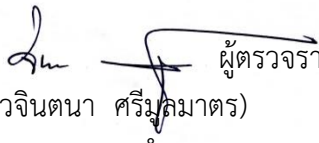
๒.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อ ไม่ได้ผล ให้ทำการ โอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่าเพราะการตั้งไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลา หรือทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์และนาผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลัง และนาผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ ได้ปรับเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดให้ละเอียด มากยิ่งขึ้น และเสนอ เพื่อพิจารณาอีกครั้ง ในการประชุมประจำเดือน มกราคม ๒๕๖๔

มติที่ประชุม : รับทราบ

ลงชื่อ ปังชะตาพร ผู้จัดบันทึกการประชุม  
(นางสาวปังชะตาพร นามโล)  
นักวิชาการสาธารณสุข

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาวจินตนา ศรีมูลมาตร)  
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน