



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ โทร ๐๔๓-๘๘๙๐๓๖

ที่ กส ๐๙๓๒/๕

วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่กลไกการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน สาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก

๑. เรื่องเดิม

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ภายใต้แผนงานที่ ๑๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กร คุณภาพ มุ่งเน้นหลักการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ซึ่งอยู่ในประเด็นการตรวจราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดเป็นตัวชี้วัดที่ ๔๔ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ร้อยละ ๙๐)

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ขออนุญาตเผยแพร่ขออนุมัติเผยแพร่กลไกการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อให้สาธารณสุขชนได้ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน และเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (แบบ Evidence - Based Integrity & Transparency Assessment: EBIT) ดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (EB ๗ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ) ซึ่งเป็นการยกระดับของหน่วยงานในด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม รายละเอียดตามเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

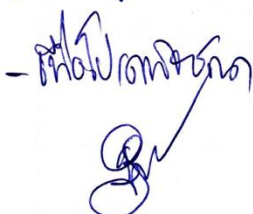
๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คำสั่งกระทรวงสาธารณสุขที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เรื่องมอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา

๔. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา


จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และลงนามอนุมัติให้เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะต่อไป

เรียน สาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก



(นายชุต หิรัญรักษ์)
ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก

(ลงชื่อ)



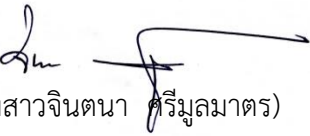


(นางสาวจินตนา ศรีมูลมาตร)
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน


(นายสมพงษ์ กูวัว)
สาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
ในราชการบริหารส่วนการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

<p>แบบฟอร์มทางการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p>	
<p>ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก วัน/เดือน/ปี : ๔ มกราคม ๒๕๖๕ หัวข้อ : ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :ประกาศประกาศมาตรการในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และเผยแพร่หลักฐานการประชุม ชี้แจงทำความเข้าใจฯ Link ภายนอก :-..... หมายเหตุ :-.....</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายชุต ธีรธีรรักษ์) ตำแหน่ง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก วันที่...๔ มกราคม ๒๕๖๕</p>	<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายสมพงษ์ ภูวิฬ้า) ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก วันที่... ๔ มกราคม ๒๕๖๕</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นางสาวจินตนา ตรีมูลมาตร) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน วันที่...๔ มกราคม ๒๕๖๕</p>	



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและ การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนน ประเมินผลการ ปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการพูดคุยระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผน การ ปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในแต่ละรอบการประเมิน ร่วมกัน ซึ่งอาจปรับ ลดความคาดหวังลงแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนา ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและ แผนงานของหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกันแล้ว จะทำให้ ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีการวางแผนและกำหนด แนวทางใน การพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความชำนาญ ในการทำงาน โดยอาจมี การอบรม และพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- ๓) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้
- ๔) การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญการในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอน แนะนำ

๒.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบ ของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยงานบางงานอาจถูกโอนย้าย ออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่


๒.๔ ขั้นตอนการติดตาม เป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่าง การปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้งที่ เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วย การสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๒.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อ ไม่ได้ผล ให้ทำการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการตั้งไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลา หรือทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมพงษ์ ภูผิวฟ้า)
สาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก

รายงานการประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
๑	นายสมพงษ์ ภูผิวฟ้า	สาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก	สสอ.ห้วยเม็ก	
๒	นายชยุต หิรัญรักษ์	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก	สสอ.ห้วยเม็ก	
๓	นายยุทธศาสตร์ ภูวิชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านคำใหญ่	
๔	นายสมศรี ภูแพง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านกุดโดน	
๕	นางสาวลินดา สนิทนวล	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	รพ.สต.บ้านโนนขี้ควง	
๖	นางพรรณิ ณะศรี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านพิมูล	
๗	นางนพกาญจน์ โพชัยศรี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	รพ.สต.บ้านคำเหมือดแก้ว	
๘	นายศรัณยู ภูชมศรี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านห้วยมะทอ	
๙	นายรุ่งสุริยา บุตรคำ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านหาดทรายมูล	
๑๐	นางแม่นมาศ ภูต้องศรี	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านหนองบัว	
๑๑	นายอุดร อวารณ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	รพ.สต.บ้านทรายทอง	
๑๒	นางสาวจินตนา ศรีมูลมาตร	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญการ	สสอ.ห้วยเม็ก	

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

๑. แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปี ๒๕๖๕

๑.๑ ข้าราชการ

๑.๒ ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๓ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๒. แนวทางการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก ปี ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. ทบทวนแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก ปี ๒๕๖๓

การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการการ ปี ๒๕๖๕

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 ปีสูงตีสมีส่วน (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 ๒๕๖๕**

๑. การประเมินสมรรถหลัก 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 ปีพัฒนาการตีสมวัย
- 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 คำนวณน้ำหนัก 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 คำนวณน้ำหนัก ๕ คะแนน ประเมินจาก การรับประเมินงานในพื้นที่/การเป็นตัวแทนนำเสนอผลงานระดับจังหวัด/เขต/กระทรวงฯ งานละ ๑ คะแนน

๒.๔ ผลการดำเนินงานการเงินการบัญชี คำนวณน้ำหนัก ๒ คะแนน ประเมินจาก

- ๒.๔.๑ ความทันเวลาของการส่งรายงานเกณฑ์คงค้าง
- ๒.๔.๒ ความถูกต้องของรายงานเกณฑ์คงค้าง
- ๒.๔.๓ การนิเทศ ติดตาม คณะกรรมการควบคุมภายใน

๒.๕ ผลการดำเนินงานด้านเภสัชกรรม คำนวณน้ำหนัก ๒ คะแนน ประเมินโดยทีมฝ่ายเภสัช คปสอ.หัวยี่เม็ก

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

๒.๗ การร่วมงานราชพิธีและงานส่วนรวม คำนวณน้ำหนัก ๒ คะแนน

๒.๘ ค่าความยากของการปฏิบัติงาน คำนวณน้ำหนัก ๒ คะแนน คำนวณจาก อัตรา เจ้าหน้าที่ต่อจำนวนประชากรที่รับผิดชอบ

สรุปกรอบการประเมิน

๑. สมรรถนะหลัก คำนวณน้ำหนัก ๓๐ คะแนน
๒. ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ คำนวณน้ำหนัก ๗๐ คะแนน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ในการเรียงลำดับ
๔. ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน พิจารณาจากผลงานและงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจาก

จังหวัดในแต่ละรอบไป

๕. การเลื่อนเงินเพิ่มเติม จากการจัดสรรเพิ่มเติมคืนจากส่วนกลาง มอบให้ผู้บริหารระดับอำเภอเป็นผู้พิจารณา ตามความเหมาะสม

๓. แนวทางการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยเม็ก ได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

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

๒.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์สาเหตุจากการพูดคุยร่วมกันแล้วจะทำให้ 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 ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในระหว่างการ ปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วยการสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน


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

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลัง และนำผลการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง

ผู้รับผิดชอบ ได้ปรับเกณฑ์การประเมิน วิธีการวัดให้ละเอียด มากยิ่งขึ้น และเสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้ง ในการประชุมประจำเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

มติที่ประชุม : รับทราบ

ลงชื่อ ปังชะตาพร ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นางสาวปังชะตาพร นามโล)
นักวิชาการสาธารณสุข

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางสาวจินตนา ศรีมุตมาตร)
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน