กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา

.....

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. การนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อติดตาม กำกับและประเมินผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุขของหน่วยงานสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา

๒. เพื่อแลกเปลี่ยนประเด็น การดำเนินงาน วิธีการทำงาน ในระดับอำเภอ

๓. เพื่อได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการทำงานร่วมกัน

๔. การนิเทศ ติดตาม กำกับและประเมินผล การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒ วิธีดำเนินการ

๑.๒.๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา จัดรูปแบบการบริหารจัดการงาน ด้านสุขภาพ โดยกำหนดเป็นโซนสุขภาพ จำนวน ๓ โซน ดังนี้

๑. โซน ๑ ประกอบด้วย รพสต.บ้านม่วง , รพสต.ควร , รพสต.บ้านร่องเอี่ยน

๒. โซน ๒ ประกอบด้วย รพสต.ออย , รพสต.บ้านฝายแก้ว , รพสต.บ้านเลี้ยว

๓. โซน ๓ ประกอบด้วย รพ.สต.งิม , รพสต.หนองบัว , รพสต.บ้านปางค่า

๔. โซน ๔ ประกอบด้วย รพสต.ขุนควร , รพสต.บ้านสบขาม , รพสตบ้านน้ำปุก , รพสต. บ้านสันติสุข

๑.๒.๒ แนวทางการนิเทศงาน

๑) ประเด็นในการนิเทศ ติดตาม กำกับงานคือการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านสุขภาพ ปี ๒๕๖๕ ของหน่วยงานให้สามารถบรรลุตามการทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตาม PA KPI ที่กำหนดให้ในปี ๒๕๖๕ ร่วมกับแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ PA KPI ดังกล่าว

๒) ผู้นิเทศงาน หรือคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามคำสั่ง ของ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพะเยา

๓) วิธีการดำเนินการ ประชุมชี้แจงให้หน่วยบริการในสังกัด ทราบ และให้คณะกรรมการออกนิเทศติดตาม ประเมินผล ตามแผนการออกนิเทศ ติดตาม กำกับ ที่กำหนดขึ้น

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๑ แนวทางการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยการใช้เกณฑ์ ประเมินคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ตัวชี้วัดของเขตบริการสุขภาพ ที่ ๑ ตัวชี้วัดของจังหวัดพะเยา ตัวชี้วัดของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะยา ตัวชี้วัดของสาธารณสุขอำเภอปง

/คะแนนรวมทั้งหมด

คะแนนรวมทั้งหมด ๑๐๐ คะแนน ตามรายละเอียดดังนี้

๑. เป็นคะแนน การประเมินผลจากการปฏิบัติราชการ ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ของสถานบริการ คิดเป็นร้อยละ ๗๐

๒. เป็นคะแนนการประเมินด้านสมรรถนะ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ คือ

๒.๑ คะแนนการมีส่วนร่วม ร้อยละ ๑๐ คือ

๒.๑.๑. การเข้าร่วมกิจกรรม รัฐพิธี จำนวน ๕ คะแนน

๒.๑.๒. การเข้าร่วมกิจกรรมส่วนกลาง จำนวน ๕ คะแนน

๒.๓ คะแนนจิตพิสัยจากสาธารณสุขอำเภอ จำนวน ๑๐ คะแนน

๒.๔ คะแนนจิตพิสัยจาก ผอ.รพ.สต. จำนวน ๑๐ คะแนน

หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการกรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องให้ได้การพัฒนาปรับปรุงตนเอง(ระดับต่ำ)และไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางหน่วยงานได้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๑๐(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๑. เมื่อผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง กำหนด ตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (ระดับต้องปรับปรุง) ให้แจ้งข้าราชการผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง ให้ชัดเจนเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งต่อไป

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการ ตามข้อ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม ให้ทำการยื่นคัดค้านต่อสาธารณสุขอำเภอปง รวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๓. สาธารณสุขอำเภอปง มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับ ดูแล และติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตาม ข้อ ๑ หรืออาจมอบหมายให้ข้าราชการในสังกัดเพื่อเป็นผู้กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการดังกล่าวอีกชั้นหนึ่งก็ได้ โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องรายงานผลให้สาธารณสุขอำเภอทราบทุกเดือน

๔. เมื่อสาธารณสุขอำเภอปง ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ๑ แล้ว ปรากฏว่า ข้าราชการผู้นั้น ไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายอำเภอปง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา และผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ในฐานะผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๕. เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๔ แล้ว ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๕.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หรือ

๕.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

๖. เมื่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา ในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งตามข้อ ๕.๑ หรือ ๕.๓ แล้วแต่กรณี ให้รายงาน อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข ทราบหรือพิจารณา ทั้งนี้ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข เห็นว่า คำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุขมีมติ

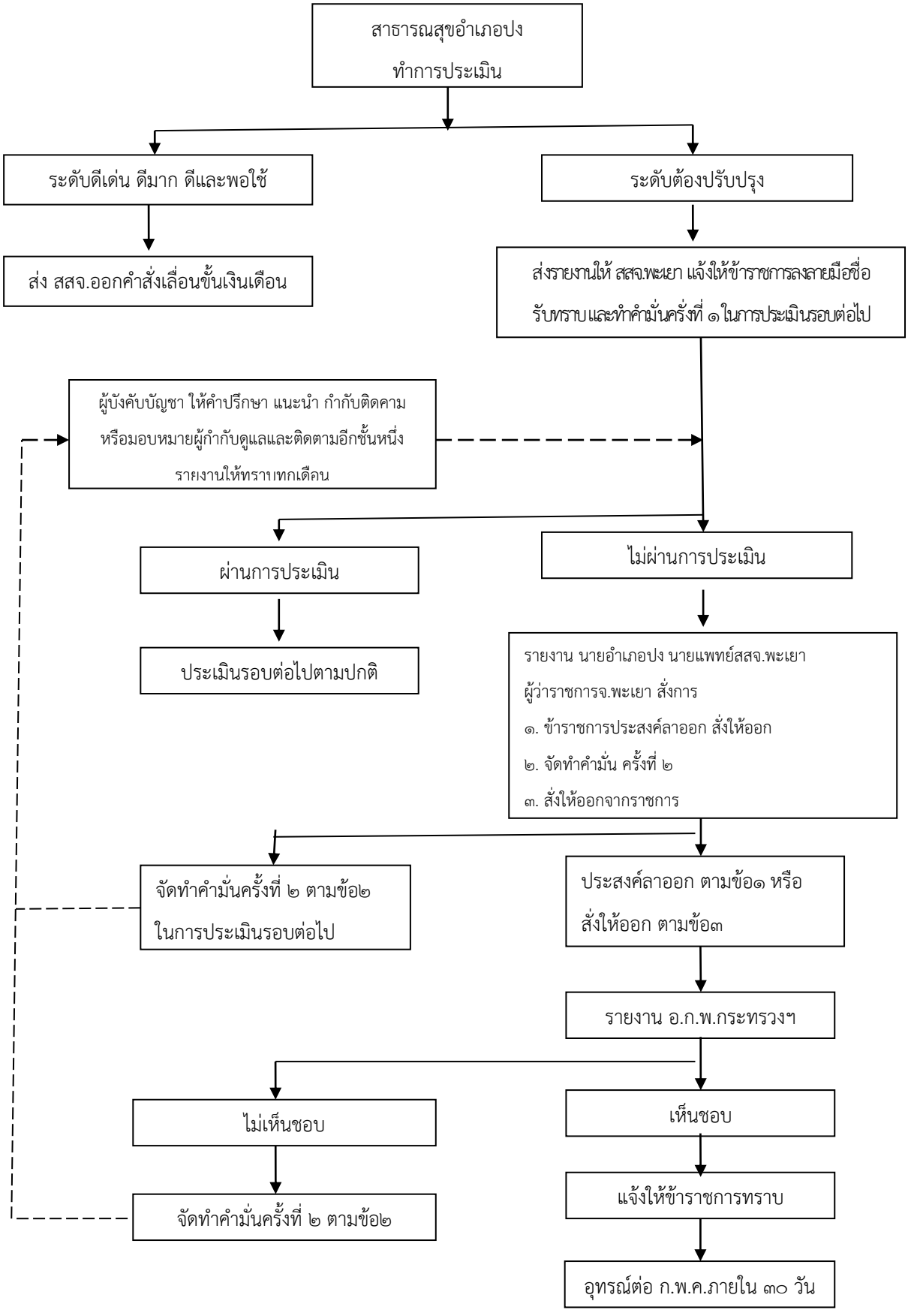
๗. เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข มีมติเป็นประการใดแล้ว และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งหรือปฏิบัติตามมติของ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข แล้วให้แจ้งคำสั่งหรือการปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการผู้นั้นทราบ

๘. ข้าราชการผู้ถูกให้สั่งออกจากราชการตามประกาศฉบับนี้ ซึ่งถูกให้ออกตามมาตรา ๑๑๐(๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ มีสิทธิยื่นอุทรณ์ต่อ ก.พ.ค.ภายในสามสิบวัน นับตั้งวันที่ทราบหรือทราบตามคำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๕

๙. การสั่งให้ข้าราชการผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณี ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางหน่วยงานได้ ให้หน่วยงานพิจารณา จากผลการปฏิบัติราชการของผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการข้าราชการที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับต่ำ

หน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



มาตรการ กลไกลและการกำกับติดตาม ข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา ได้ตระหนัก ถึงความสำคัญ ของการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการ เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไกลและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพะเยา ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นกลไกล ในการบริหาร ทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้สำนัก/หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัด ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการให้เชื่อมโยง กับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่

๑. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ

๒. การติดตามผลการปฏิบัติราชการ

๓. การพัฒนาปรับปรุง

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ

๕. การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อน ภารกิจ ของหน่วยงาน สำนักงาน สาธารณสุขอำเภอปง ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับ ให้ชัดเจน โดยกำหนดให้หน่วยงานและหน่วยบริการในสังกัด ร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุสมรรถนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ.กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้หน่วยงานและหน่วยบริการในสังกัด มีระบบในการกำกับติดตาม และให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่คาดหวัง ตามที่กำหนดโดยเฉพาะผู้มีผลสัมฤทธิ การปฏิบัติงานต่ำ ทีมีผลการประเมิน ในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง ให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้หน่วยงานและหน่วยบริการในสังกัด ร่วมกัน วิเคราะห์จุดอ่อน และจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้หน่วยงานและหน่วยบริการในสังกัดร่วมดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง ตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอฝ่ายบริหาร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หัวหน้าสถานบริการสาธารณสุขชุมชน ติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง ให้รายงานผลการดำเนินงานทุกเดือน และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๔ ให้ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการต่ำ ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแผน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการของตนเองต่อคณะกรรมการที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองพะเยา แต่งตั้งขึ้น ทุก ๓ เดือน

๓.๕ ให้คณะกรรมการนำผลการพัฒนาตนเองและผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมิน ในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงมาประกอบการพิจารณาทบทวน ในรอบการประเมินรอบต่อไปด้วย

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้สำนัก/หน่วยงานดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ตามประกาศ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐

๕. มีการประกาศให้ผู้ที่ถูกประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ ได้ทราบล่วงหน้า ทั้ง ๕ สายงาน ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการ

๕.๒ ลูกจ้างประจำ

๕.๓ พนักงานราชการ

๕.๔ ลูกจ้างชั่วคราว

๕.๕ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๖. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรโดยการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปง จังหวัดพะเยา บรรลุผล