



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห้วยสัก

ที่ พช ๐๒๓๒/ ๙๒

วันที่ ๑๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง โปรดลงนามประกาศ

เรียน สาธารณสุขอำเภอห้วยสัก

ตามที่กลุ่มงานตรวจสอบภายในได้จัดทำประกาศมาตรการ กลไกและระบบในการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้จึงขอประกาศดังกล่าวเพื่อลงนาม และจะได้แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธัชชัย พลฉวี)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ลงนาม

(นายพรสิทธิ์ ศรีสุข)

สาธารณสุขอำเภอห้วยสัก



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหล่มสัก
มาตรการ กลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหล่มสักได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ องค์ประกอบของคณะกรรมการมีสาธารณสุขอำเภอเป็นประธาน ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้แทนวิชาชีพต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และหัวหน้างานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหล่มสักเป็นกรรมการ การกำหนดตัวชี้วัดให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการทุกระดับ โดยกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ๑) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ๒) การติดตาม ๓) การพัฒนา ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ ๕) การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหล่มสัก

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับให้ชัดเจน โดยให้คณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด และหลักฐานบ่งชี้ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุสมรรถนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ.กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๓. กำกับติดตามติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีระบบในการกำกับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง โดยกำหนดให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้วิเคราะห์จุดอ่อนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง ตามแผนพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๔ ให้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง เสนอสาธารณสุขอำเภอลำสนักในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๕ ให้นำผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาของบุคลากรดังกล่าวต่อไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจแก่บุคลากร โดยการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอลำสนักให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพรสิทธิ์ ศรีสุข)

สาธารณสุขอำเภอลำสนัก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห่มสั๊ก จังหวัดเพชรบูรณ์

ที่ พช ๐๒๓๒/๙๖

วันที่ ๑๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง ส่งประกาศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่งในอำเภอห่มสั๊ก

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้ส่งประกาศการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) พร้อมกันนี้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห่มสั๊กได้จัดทำประกาศมาตรการ กลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำเป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้น

ในการนี้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห่มสั๊กจึงขอส่งประกาศทั้งสองฉบับดังกล่าว รายละเอียดแนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้สามารถตรวจสอบรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอห่มสั๊ก www.lomsakssso.go.th และที่บอร์ดประชาสัมพันธ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไป

(นายพรสิทธิ์ ศรีสุข)

สาธารณสุขอำเภอห่มสั๊ก