



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตภูมิ
มาตรการกลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

.....
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบและเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการกลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากรในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ องค์กรประกอบของคณะกรรมการมีสาธารณสุขอำเภอเป็นประธาน ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้แทนวิชาชีพต่างๆที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลและหัวหน้างานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตภูมิ เป็นกรรมการกำหนดตัวชี้วัดให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการทุกระดับโดยกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ๑) การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ๒)การติดตาม ๓)การพัฒนา ๔)การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ ๕) การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตภูมิ

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ งานตัวชี้วัด และหลักฐานบ่งชี้ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการงาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและระบุสมรรถนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่ง ที่ ก.พ.กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัดตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีระบบในการกำกับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด โดยเฉพาะผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ที่ผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับพอใช้และระดับปรับปรุง โดยกำหนดให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้วิเคราะห์จุดอ่อนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุงตามแผนพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

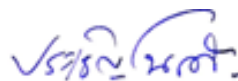
๓.๔ ให้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง เสนอสาธารณสุขอำเภอรัตนภูมิ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการถัดไป

๓.๕ให้นำผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวต่อไป

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

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลในการประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจแก่บุคลากร โดยการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนภูมิ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายประเชิญ โนรดี)

สาธารณสุขอำเภอรัตนภูมิ