



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด และได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและมาตรการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์สาเหตุและวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นการประชุมระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาและข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผนการ ปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง ในแต่ละรอบการประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับ ลดความคาดหวังลงแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนา ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมาย และแผนงานของหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนาเมื่อวิเคราะห์สาเหตุการพุดคุยร่วมกันจะทำให้ทราบถึง ความคาดหวังในงานและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการทำงาน โดยอาจจะมีการอบรมและ พัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- ๑) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- ๓) การมอบหมายงานแบบฝึกการปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์
- ๔) การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญการในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอนแนะนำ

๒.๓ ขั้นตอนการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยงานบางงานอาจถูกโอนย้ายออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตามเป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานได้ทันทั่วทั้ง เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วยการสังเกต ทดสอบ และข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะ ปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๒.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายไปยังตำแหน่งที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาที่ ๔ ข้อไม่ได้ผล ให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการตั้งไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลาและทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ นำผลมาประเมินมาเปรียบเทียบก่อนหลังและนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงานต่อเนื่อง

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒



(นายชลิต ไทยอุทิศ)

สารณสุขอำเภอฟานทอง