

รายงานการประเมินผลการพิจารณาให้คุณให้โทษต่อบุคลากรในหน่วยงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑

หลักเกณฑ์	ระยะเวลาเริ่มดำเนินการ	รายละเอียดผลงาน
๑. คัดเลือกเจ้าหน้าที่ดีเด่นประจำปี	ปีงบประมาณ ๒๕๕๖	ปีงบประมาณ ๒๕๕๖ - มีเจ้าหน้าที่ดีเด่นจำนวน ๓ คน ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ - มีเจ้าหน้าที่ดีเด่นจำนวน ๘ คน จัดส่งเข้าแข่งขันระดับกรม จำนวน ๑ คน ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - มีเจ้าหน้าที่ดีเด่นจำนวน ๖ คน จัดส่งเข้าแข่งขันระดับกรม จำนวน ๑ คน ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - มีเจ้าหน้าที่ดีเด่นจำนวน ๗ คน จัดส่งเข้าแข่งขันระดับกรม จำนวน ๑ คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - มีเจ้าหน้าที่ดีเด่นจำนวน ๘ คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - อยู่ระหว่างดำเนินการ
๒. สิทธิประโยชน์ของการเป็นผู้บริหาร	ปีงบประมาณ ๒๕๕๘	ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - มีรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ได้รับสิทธิประโยชน์ จำนวน ๓ คน ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - มีรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ได้รับสิทธิประโยชน์ จำนวน ๓ คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - มีรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ได้รับสิทธิประโยชน์ จำนวน ๓ คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - มีรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจ ได้รับสิทธิประโยชน์ จำนวน ๕ คน
๓. การให้รางวัลจูงใจแก่เจ้าหน้าที่ผู้มีผลงานดีที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - มีเจ้าหน้าที่ได้รับรางวัล จำนวน ๑ คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - อยู่ระหว่างดำเนินการ

ผู้รายงาน : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
ประจำปี ๒๕๖๐

ลำดับ	ประเด็น	รายละเอียด
๑.	การถ่ายทอดตัวชี้วัด	๑. ผู้อำนวยการถ่ายทอดตัวชี้วัดให้รองผู้อำนวยการเสร็จสิ้นในเดือนธันวาคม ๒๕๕๙ ๒. กลุ่มภารกิจถ่ายทอดตัวชี้วัดเสร็จสิ้นในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เจ้าหน้าที่ ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการถ่ายทอดตัวชี้วัด ๓. การถ่ายทอดตัวชี้วัดเป็นไปตามคำรับรองที่กลุ่มภารกิจและกลุ่มงาน/ฝ่าย ประกอบด้วย กรมการแพทย์ ของโรงพยาบาล ๓.๓ ตัวชี้วัดงานประจำของกลุ่มภารกิจ ๔. ปัญหาที่พบในการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับรายบุคคล คือ <u>กลุ่มภารกิจด้านอำนาจการ</u> - เมื่อลงนามคำรับรองรายบุคคลเสร็จสิ้นแล้ว คำอธิบายตัวชี้วัดที่เป็นเกณฑ์กลางซึ่งรวบรวมไว้ที่หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายเพียงชุดเดียว ไม่ถูกส่งมาให้ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง มีเพียงการบอกกล่าวเกณฑ์คะแนนในวันที่ถ่ายทอดตัวชี้วัดของกลุ่มงาน/ฝ่าย เท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานไม่ถูกต้อง <u>กลุ่มภารกิจด้านวิชาการและการแพทย์</u> - เมื่อลงนามคำรับรองรายบุคคลเสร็จสิ้นแล้ว คำอธิบายตัวชี้วัดที่เป็นเกณฑ์กลางซึ่งรวบรวมไว้ที่หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายเพียงชุดเดียว ไม่ถูกส่งมาให้ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง มีเพียงการบอกกล่าวเกณฑ์คะแนนในวันที่ถ่ายทอดตัวชี้วัดของกลุ่มงาน/ฝ่าย เท่านั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติดำเนินงานไม่ถูกต้อง - เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่เข้าใจและไม่ให้ความสำคัญในการลงนามรับทราบคำรับรองของตนเอง - ตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดทุกกลุ่มงาน พบว่าเมื่อถึงรอบการประเมิน กลุ่มงานที่เป็นผู้ร่วมไม่ได้รับทราบการทำงานที่เกี่ยวข้องและคะแนน <u>กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล</u> - กลุ่มภารกิจและฝ่ายทรัพยากรบุคคลตรวจสอบเอกสารคำรับรองรายบุคคลพบความผิดพลาด เมื่อให้กลุ่มงานดำเนินการแก้ไข พบว่ากลุ่มงานไม่ได้แก้ไขจนเวลาล่วงเลยถึงรอบประเมิน ทำให้มีความสับสนในการประเมินผลงาน - หัวหน้างานบางงานถ่ายทอดตัวชี้วัดให้ผู้ปฏิบัติด้วยความเร่งรีบ ไม่ได้ทำความเข้าใจให้ตรงกันตั้งแต่ครั้งแรก เมื่อถึงรอบประเมินผลงานทำให้มีความสับสนและเกิดข้อขัดแย้ง

ลำดับ	ประเด็น	รายละเอียด		
		องค์ประกอบ	สัดส่วน	สัดส่วน
๒.	สัดส่วนองค์ประกอบ การประเมิน	ข้าราชการและพนักงานราชการ		พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
		performance	๗๐%	๘๐%
		competency	๒๐%	๒๐%
		งาน/กิจกรรมพิเศษ๑๐% ผอ.	๑๐%	-
		เจ้าหน้าที่ร้อยละ ๑๐๐ ใช้สัดส่วนการประเมินตามที่กำหนด		
๓.	น้ำหนักถ่วงคะแนน	การแบ่งน้ำหนักตามประเภทตัวชี้วัด ให้ขึ้นอยู่กับกลุ่มภารกิจดำเนินการ		
๔.	การประเมินตัวชี้วัดกลาง	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ รพ.กำหนด - HA - วิจัย - ควบคุมภายใน - ความพึงพอใจ - โครงการ		
๕.	การประเมิน Competency	จากการประเมินผลงานปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา ทางคณะกรรมการกลั่นกรองเน้นย้ำให้ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย ตระหนักถึงการใช้เครื่องมือ Competency ให้เกิดประโยชน์และนำมาใช้อย่างจริงจังนั้น ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ฝ่ายทรัพยากร ได้เก็บข้อมูลโดยการสังเกตจากพฤติกรรมที่รองผู้อำนวยการ/หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย มีการขอข้อมูลสมรรถนะ ขอให้ฝ่ายทรัพยากร อธิบายสร้างความเข้าใจซ้ำอีกครั้ง และจากการขอคำปรึกษาจากฝ่ายทรัพยากร พบว่า มีกลุ่มงาน/ฝ่าย ให้ความสำคัญมากขึ้น มีแนวโน้มในการประเมิน Competency ตามความเป็นจริงมากกว่าร้อยละ ๗๐ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาระบบประเมิน Competency ต่อไป		
๖.	การจัดทำแบบประเมินฯ	พบความผิดพลาดในประเด็น ดังนี้ ๑. ใช้แบบฟอร์มผิดประเภทเจ้าหน้าที่ ๒. แนบเอกสารประกอบชุดประเมินฯ ไม่ครบถ้วน ๓. การแสดงผลงานในแบบจัดเก็บผลงานไม่สอดคล้องกับแบบประเมินฯ หรือคำอธิบายตัวชี้วัด ๔. การคำนวณคะแนนผิดพลาด ๕. การลงนามในแบบประเมินฯ ไม่ถูกต้องตามลำดับการบังคับบัญชา ๖. หัวหน้าประเมินไม่ครบถ้วน ลงนามไม่ครบ ในเบื้องต้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ประสานให้กลุ่มงาน/ฝ่าย ดำเนินการแก้ไขและส่งคืนครบถ้วนแล้ว ๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั่วทั้งองค์กร คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมการแพทย์กำหนด		

ผู้รายงาน : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ