



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลหลังสวน อ.หลังสวน จ.ชุมพร โทร. ๐๗๗๕๒๙๙๙๙ ต่อ ๑๐๔

ที่ ขพ. ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลังสวน

เรื่องเดิม

โรงพยาบาลหลังสวน จะเตรียมหลักฐานเชิงประจักษ์เพื่อใช้ในการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ปี ๒๕๖๔ ซึ่งใน EB ๗ มีความประเมินดัชนีความ
โปร่งใส โดยให้หน่วยงานแสดงหลักฐานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่หน่วยงานได้จัดทำขึ้นใน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และได้นำขึ้นประกาศบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ข้อพิจารณา

ขอเรียนว่า โรงพยาบาลหลังสวน เห็นควรนำการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๑. ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน)
๒. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถ
ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
๔. ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว
๕. การเพิ่มค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดถือปฏิบัติ
และเพื่อให้สาธารณสุขชนรับทราบต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปด้วย

(นางพัชรีวรรณ เต็มอุดมทรัพย์)

เจ้าพนักงานธุรการ

(นายศักดิ์สิทธิ์ มหารัตนวงศ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลังสวน



ประกาศโรงพยาบาลหลังสวน

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

โรงพยาบาลหลังสวน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างของโรงพยาบาลหลังสวน ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการสัมฤทธิ์ปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำประกอบด้วย ๖ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในแต่ละรอบการประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับลดความคาดหวังแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่สามารถทำทลายความสามารถ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานที่ได้ตามความจำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนการให้อบรมการอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกันแล้วจะทำให้ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานซึ่งอาจมีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการทำงานโดยอาจมีการอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆดังนี้

๑. การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายใน ภายนอกองค์กร
๒. การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
๓. การมอบหมายงานแบบปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การ

เรียนรู้

๔. การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอน

แนะนำ

๒.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยงานบางงานอาจถูกโอนย้าย ออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตาม เป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้ทันที่ เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วยการสังเกตทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคะชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๒.๕ ขั้นตอนการโอน ย้าย ไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อ ไม่ได้ผล ทำให้การโอนย้าย ไปปฏิบัติงานที่ส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการดึงไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลา หรือทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนการติดตาม ประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อน - หลัง และนำผลการพัฒนา มาปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายศักดิ์สิทธิ์ มหารัตนวงศ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลังสวน



ประกาศโรงพยาบาลหลังสวน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างในระดับบุคคล
ของโรงพยาบาลหลังสวน

ตามที่โรงพยาบาลหลังสวน ได้ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างในสังกัดโรงพยาบาลหลังสวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัดโรงพยาบาลหลังสวน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์ของจังหวัดช้างต้น โรงพยาบาลหลังสวน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับบุคคลของโรงพยาบาลหลังสวน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ (แบ่งสัดส่วนเป็นงานที่มีร้อยละ ๓๕ งานบุคคลร้อยละ ๓๕) และสมรรถนะคะแนนไม่เกินร้อยละ ๓๐ สำหรับข้าราชการและลูกจ้างที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการให้ประเมินในสัดส่วนคะแนนเท่ากัน คือร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑. โรงพยาบาลแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดโรงพยาบาลหลังสวน มีหน้าที่ในการพิจารณารอบการประเมิน ความเหมาะสมของการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัดและน้ำหนักคะแนน ณ ต้นรอบการประเมิน และพิจารณากลับกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลังสวน | เป็นหัวหน้าคณะทำงาน |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มงาน ๑๐ กลุ่มงาน | เป็นคณะทำงาน |
| ๓. หัวหน้างาน ๗ หน่วยงาน | เป็นคณะทำงาน |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป | เป็นคณะทำงานและเลขานุการ |
| ๕. ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. ให้คณะทำงานดังกล่าวข้างต้นร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ และค่าเป้าหมาย ของงานทีม และงานบุคคลของโรงพยาบาลหลังสวน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับข้อตกลงการปฏิบัติราชการของปลัดกระทรวงสาธารณสุขกับสาธารณสุขจังหวัดชุมพร

๓. ให้หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่วมกับผู้บังคับบัญชาส่วนร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย โดยให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของผู้บังคับบัญชา

- ๒.๒ การประเมินสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน โดยผู้บังคับบัญชา
๓. ระดับผลการประเมิน จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง
๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
๕. หลักเกณฑ์อื่นๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

(นายศักดิ์สิทธิ์ มหารัตนวงศ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลังสวน