



ประกาศโรงพยาบาลบางไทร
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากร
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

เพื่อให้การดำเนินการความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินการโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบ โดยให้กำหนดมาตรฐานกลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของโรงพยาบาลบางไทร เป็นไปตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว โรงพยาบาลบางไทรจึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานโรงพยาบาลบางไทร มีองค์ประกอบการประเมินได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนตามประเภท และผลการประเมินเป็นแต่ละระดับ ดังนี้

ข้าราชการ

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| - ระดับดีเด่น | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ |
| - ระดับดีมาก | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ |
| - ระดับดี | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ |
| - ระดับพอใช้ | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| - ระดับดีเด่น (๑ ชั้น) | คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ |
| - ระดับเป็นที่ยอมรับได้ (๐.๕ ชั้น) | คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

พนักงานราชการ

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| - ระดับดีเด่น | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ |
| - ระดับดีมาก | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ |
| - ระดับดี | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ |
| - ระดับพอใช้ | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๔ |

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษ ต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการและอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และพนักงานราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๔ จะต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ที่ต้องมีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลโดยการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาวิธีการพัฒนาและช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งโรงพยาบาลบางไทรได้กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มีการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

๑) กำหนดเจ้าหน้าที่ที่มีการพัฒนาตนเองให้ความรู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐานและหรือเป้าหมายการทำงานมีหน่วยงานกำหนด โดยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยวิธีการฝึกอบรมการมอบหมายงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. วิธีการขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้มีการจัดทำคำมั่นให้การพัฒนาปรับปรุงและปฏิบัติงานตามแบบที่กำหนด

๔. ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงาน ในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายปิยมุต เอี่ยมโสภาส)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางไทร

ตัวอย่าง
แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่
กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....
ตำแหน่ง/ระดับ.....สังกัด.....
สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง.....ได้รับทราบว่ามีผล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่.....
ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....นั้น
ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่.....
ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียด
ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่