



ประกาศโรงพยาบาลหนองใหญ่
เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ด้วย โรงพยาบาลหนองใหญ่ มีเจ้าหน้าที่ในสังกัดแบ่งตามประเภทการจ้างงาน ๕ ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ซึ่งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละประเภทการจ้างงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการยิ่งขึ้น โดยสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังรายได้ไม่เข้ารับการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง หรือเข้ารับการพัฒนาแล้วแต่ยังคงมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด ตามประเภทการจ้างงานของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑. ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐(๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ น.ร.๑๐๑๒/ว.๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๒
๒. ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้นั้นออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม
๓. พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว.๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔
๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗
๕. ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ต่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว.๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

...../ตั้งนั้น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานประเมินผลการปฏิบัติราชการแต่ละประเภทการจ้างงาน เป็นไปด้วย ความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ช) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๕ การปฏิบัติราชการ ตามหน้าที่ EB๑๓ โดยให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติ ราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำ

โรงพยาบาลหนองใหญ่ จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการ ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้ คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมิน ไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการในระดับต่ำกว่าระดับที่ กำหนดให้ทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในครั้งต่อไป

๒. ผู้บังคับบัญชามีบทบาทหน้าที่ในการสอนงาน (Coaching) แนะนำงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา

๓. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำจัดทำแผนพัฒนาระดับบุคคล เพื่อให้ มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

๔. ผู้บังคับบัญชากำหนดให้มีการเปลี่ยนงานหรือการโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากร และเป็นการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติ ราชการต่ำ

๕. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำจัดทำรายงานผลการพัฒนาระดับ บุคคลตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองต่อผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชากำกับ ติดตาม และรายงานผลการพัฒนาปรับปรุงตนเองของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการต่ำ ตามมาตราในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับ เจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ตามแบบรายงานแนบท้าย ประกาศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓



(นายวสันต์ สายเสวีกุล)

ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองใหญ่

โรงพยาบาลหนองใหญ่

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ และประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา
<p>๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p> <p>๑.๑) ข้าราชการ</p> <p>** ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองงาน หรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามารถออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน)</p>
<p>๑.๒) ลูกจ้างประจำ</p> <p>** ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองงาน หรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำ ที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นเหตุพอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน)</p>
<p>๑.๓) พนักงานราชการ</p> <p>** ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองหรือ มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน)</p>
<p>๑.๔) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>** ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองหรือ มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน)</p>

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา
<p>๑.๕) ถูกจ้างชั่วคราว ** ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p> <p>๒. มาตราการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้ผลิผลสัมฤทธิ์การทำงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</p>	<p>ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของถูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ความที่สุดที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๕ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๘</p> <p>ขั้นตอนที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมวิเคราะห์หาสาเหตุ ร่วมวางแผนการทำงานร่วมกัน และกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์หาสาเหตุและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดทักษะความรู้ และความรู้ชำนาญในการทำงานโดยอาจมีการอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ</p> <p>๑.๑) เข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>๑.๒) เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>๑.๓) มอบหมายให้ฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้</p> <p>๑.๔) จัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ</p> <p>ขั้นตอนที่ ๓ ปรับขั้นตอนงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือปรับเปลี่ยนงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกับงานที่เคยปฏิบัติ</p> <p>ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแนวทางการข้อที่ ๑-๓ และในระหว่างรอบการประเมินผู้บังคับบัญชาต้องติดตามนิเทศ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>ขั้นตอนที่ ๕ เมื่อดำเนินการ ข้อ ๑-๔ แล้วไม่ได้ผล ให้ดำเนินการโอนย้ายไปยังส่วนงานอื่นในตำแหน่งที่เหมาะสม</p> <p>ขั้นตอนที่ ๖ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบก่อนหลัง และนำผลการพัฒนาปรับปรุงการทำงานต่อเนื่อง</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม -๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)</p> <p>ระหว่างวันที่ ๑-๓๑ ตุลาคม</p> <p>ระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เมษายน</p> <p>ระหว่างวันที่ ๑-๓๑ ตุลาคม</p> <p>ระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เมษายน</p> <p>ระหว่างวันที่ ๑-๓๑ ตุลาคม</p> <p>ระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เมษายน</p> <p>ระหว่างวันที่ ๑-๓๑ ตุลาคม</p> <p>ระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เมษายน</p> <p>ทุกเดือนระหว่างรอบประเมิน</p> <p>ดำเนินการภายใน ๒ รอบประเมิน</p> <p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม- ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)</p>

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ

(นายณภา พรหมงาม)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบ

(นายอัสสัต์ สายเสวีกุล)

ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ รัชการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองหญ้า