



ประกาศโรงพยาบาลวังยาง

เรื่อง แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

.....

โรงพยาบาลวังยาง ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเชิงบวก ที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดี ในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม ที่หน่วยงานของรัฐต้องมี และยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในการในการประเมิน ที่มุ่งหมายให้สาธารณชน สามารถติดตาม ตรวจสอบว่า หน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา ให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริง อันก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสังกัดโรงพยาบาลวังยาง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลภาคปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาบรรณ และระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคคลใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 110 (5) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.10122 / ว10 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2552

2. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 60 (5) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

3. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ข้อ 19 ข้อ 20 และ ข้อ 28 (4) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2554 ข้อ 11 ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034 / ว 275 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2554

4. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2556 ข้อ 23 ข้อ 24 และข้อ 25 (4) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557 ข้อ 8 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมิน อย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมิน ว่าสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมิน มีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือ ระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินรับแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณี ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ดังนี้

ข้อ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในระดับที่ต้องให้การ พัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบ เกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับ การประเมิน เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการทำคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนา

1.2 ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) มาจัดทำ

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นตัวชี้วัดรายบุคคล โดยต้องกำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคํามั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงกำหนด

ข้อ 2 การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเอง ของข้าราชการตาม ข้อ 1 ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ 3 กรณีที่ผู้ถูกประเมิน เห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้าน ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมิน เพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน 15 วัน หลังจากทราบผลการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชา รวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับ ถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ 4 เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลสามัญตามคํามั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ 1 และข้อ 2 แล้ว ปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่ พื่อใจของทางราชการตามคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าว ต่อผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนมได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการหรือ

(2) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้น เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำคํามั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่ 2 หรือ

(3) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้น ออกจากราชการ กรณีการดำเนินการตาม ข้อ 4 (2) เมื่อผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้น ตามคํามั่น ครั้งที่ 2 แล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมิน ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคํามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อประเมินความสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมิน ว่าสอดคล้องกับ เป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 ข้อ 60 (5) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมิน ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน 2 ครั้งติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2554 ข้อ 11 พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน 2 ครั้งติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบ ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมิน ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557 ข้อ 8 พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563



(นายอนุชิต ชันทะชา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังยาง