



ประกาศโรงพยาบาลปากพะยูน
เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและ
การดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลปากพะยูนจึงกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โรงพยาบาลปากพะยูนมีองค์ประกอบการประเมินฯ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้และระดับปรับปรุง (ภาคผนวกแนบมานี้)

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีมีบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุงจะต้องทำความเข้าใจความตกลงระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ที่ต้องมีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการพัฒนาด้านความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนาซึ่งโรงพยาบาลปากพะยูนได้กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีบุคลากรมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มีการปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

๑) กำหนดให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐานและหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรมการมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. วิธีการ ขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ แยกตามประเภทสายงานดังนี้

๓.๑ ข้าราชการ ให้ดำเนินการการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

/๓.๒ ลูกจ้างประจำ...

๓.๒ ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓.๓ พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริการพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พงศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ตุลาคม ๒๕๕๔

๓.๔ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุดที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๓.๕ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๔. ให้หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปรายงานผลการดำเนินงานในกรณีบุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพะยูนทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพิพัฒน์ พิพัฒน์รัตนเสรี)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพะยูน

ภาคผนวก

รายละเอียด

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำของโรงพยาบาลปากพะยูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด
๑. รอบระยะเวลาในการประเมิน	ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ➤ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ➤ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน
๒. ของแต่ละองค์ประกอบ	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐
๓. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก	๑. ปริมาณผลงาน ๒. คุณภาพผลงาน
๔. จำนวนตัวชี้วัด	ให้มีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด
๕. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ประเมินจากสมรรถนะหลัก ของแต่ละประเภทสายงานของบุคลากรนั้น
๖. ระดับการประเมิน	กำหนดเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนแต่ละระดับแยกตามประเภทสายงานดังนี้ ๑. ข้าราชการ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๒. ลูกจ้างประจำ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๓. พนักงานข้าราชการ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน

<p>๗. ระดับการประเมิน (ต่อ)</p>	<table border="0"> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๐-๘๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๐-๗๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๐-๖๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td colspan="3">๔. ลูกจ้างชั่วคราว</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๙๐-๑๐๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๐-๘๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๐-๗๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๐-๖๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td colspan="3">๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๙๐-๑๐๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๐-๘๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๐-๗๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๐-๖๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table>	ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน	๔. ลูกจ้างชั่วคราว			ระดับดีเด่น	๙๐-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน	๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข			ระดับดีเด่น	๙๐-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน
ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน																																															
๔. ลูกจ้างชั่วคราว																																																	
ระดับดีเด่น	๙๐-๑๐๐	คะแนน																																															
ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน																																															
๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข																																																	
ระดับดีเด่น	๙๐-๑๐๐	คะแนน																																															
ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน																																															
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน																																															
<p>๘. แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงาน</p>	<p>ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทสายงานตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้</p>																																																
<p>๙. ผู้ประเมิน</p>	<p>๑. หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินเบื้องต้น ๒. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพะยูน เป็นผู้ประเมิน ลำดับต่อไป</p>																																																