



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลพานทอง กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โทร ๐ ๓๘๙๓ ๒๕๑๑

ที่ ขบ ๐๐๓๒.๓๐๑/(รพ) ๒๓๖๒ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เรื่อง พิจารณาลงนามประกาศและเผยแพร่ มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพานทอง

๑. เรื่องเดิม

เพื่อให้เป็นไปตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของหน่วยงานของรัฐ ที่กำหนดให้หน่วยงานมีแนวทางการแสดงถึงการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน โดยหน่วยงานต้องกำหนดมาตรการ กลไก หรือวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และกำหนดกลไกในการติดตามกำกับอย่างต่อเนื่อง นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๑. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ที่ ขบ ๐๐๓๒ /ว ๑๓๕๑ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๒. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๑ ชุด

๓. ข้อเสนอพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนาม ดังนี้

๓.๑ พิจารณา กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

๓.๒ ขออนุญาตเผยแพร่ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ และกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ขึ้นประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ www.panthonghospital.com และแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงานโรงพยาบาลพานทอง รับทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(ลงชื่อ).....

(นางสาวโสภา ทิวาลัย)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานภารกิจด้านอำนวยการ

คำสั่ง

() อนุมัติ () ไม่อนุมัติ

ลงชื่อ.....

(นายปิยะวิทย์ หม่อมลทิน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพานทอง



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับ
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ตามแนวทางและวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และได้กำหนดมาตรการในการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุและวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นการประชุมระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง ในแต่ละรอบการประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับลด ความคาดหวังลงแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ทำหายความสามารถ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนา ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและ แผนงานของหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนาเมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกัน จะทำให้ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีการวางแผนและ กำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการทำงาน โดยอาจมีการอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- ๑) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- ๓) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์

การเรียนรู้

/๔) การจัดพี่เลี้ยง...

๔) การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญการในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอน
แนะนำ

๒.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณา
องค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยงาน
บางงาน อาจถูกโอนย้ายออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
มาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตามเป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่บังคับบัญชาจะทำการ
ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น
ในระหว่างการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผน
ด้วยการสังเกต ทดสอบและข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะ ปรับปรุงให้สามารถ
พัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๒.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายไปยังตำแหน่งที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อไม่ได้ผล
ให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า
เพราะการดึงไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลา
และทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหาร
ผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ นำผลมาประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลังและนำผลการพัฒนามาปรับปรุง
การบริหารงานต่อเนื่อง

จึงได้ประกาศมาเพื่อถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๒


๑

(นายอภิรัตน์ กัตติญตานนท์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา
๒. มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	<p>ขั้นตอนที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมวิเคราะห์หาสาเหตุ ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง</p> <p>ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์สาเหตุในการทำงานและวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พร้อมจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ในรูปแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ก) เข้าร่วมอบรม ภายในและภายนอกองค์กร ข) เรียนรู้ด้วยตนเองทางระบบคอมพิวเตอร์ ค) การมอบหมายให้ฝึกปฏิบัติงานจริงในงาน On the job training ง) จัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีความชำนาญกว่าเป็นผู้ฝึกสอน <p>ขั้นตอนที่ ๓ ปรับขั้นตอนงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือการหมุนงานสลับเปลี่ยนงานให้ปฏิบัติ (Job Rotation)</p> <p>ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการตามแนวทางข้อที่ ๑-๓ และในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามนิเทศ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>ขั้นตอนที่ ๕ เมื่อดำเนินการ ข้อ ๑-๔ แล้วไม่ส่งผล ให้ดำเนินการโอนย้ายไปยังส่วนงานอื่น ในตำแหน่งที่เหมาะสม</p> <p>ขั้นตอนที่ ๖ ติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงบริหารงานต่อเนื่อง</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>๑-๓๑ ตุลาคม</p> <p>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

 (นางสาวโสภา ทิวาลัย)

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบ

 (นายปิยะวิทย์ หมดมลทิน)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
 หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ราชการในตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทอง

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้ผลิผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์
โรงพยาบาลหนอง ประกอบ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

กิจกรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ระยะเวลา
<p>๑.ประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๑.๑) ข้าราชการ</p> <p>**ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองงานหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๑๒/ว ๑๐๑๖วันที่ 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 ผู้อยู่ระหว่างทดลองงานหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วน ราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดย อนุโลม</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)</p>
<p>๑.๓) พนักงานราชการ</p> <p>**ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองงานหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ข้อ ๑๙ และ ข้อ ๒๐และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข 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 ผู้อยู่ระหว่างทดลองงานหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)</p>
<p>๑.๕) ลูกจ้างชั่วคราว</p> <p>**ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองงานหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)</p>