



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลพานทอง กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โทร ๐ ๓๘๘๓ ๒๕๑๑

ที่ ขบ ๐๐๓๒.๓๐๑/(รพ) ๐๔๔๖

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ประจำปี ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพานทอง

### ๑. เรื่องเดิม

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

งานบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้หน้าที่ดำเนินการตาม ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความพร้อมรับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ในกลุ่ม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ประจำปี ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว

### ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ จากการดำเนินงาน พบว่า

รอบการประเมิน ที่ ๑ (ตุลาคม ๖๑ – มีนาคม ๖๒) มีบุคลากรปฏิบัติงานดีเด่น จำนวน ๙๐ คน ต่ำกว่า จำนวน ๑๔๓ คน ไม่พบผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

รอบการประเมิน ที่ ๑ (เมษายน ๖๑ – กันยายน ๖๒) มีบุคลากรปฏิบัติงานดีเด่น จำนวน ๙๗ คน ต่ำกว่า จำนวน ๓๙ คน ไม่พบผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย

๒.๒ ได้ประกาศรายงานการประเมินผลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน และปิดประกาศรายชื่อผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่มีผลงานอยู่ในระดับดีเด่น และ ต่ำกว่า ไว้ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ ของโรงพยาบาลพานทอง เรียบร้อยแล้ว

๒.๓ งานบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้ทำการทบทวน มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ที่ ขบ ๐๐๓๒ /ว ๑๓๕๑ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ของโรงพยาบาลพานทอง แล้วพบว่า สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ทางราชการกำหนด จึงมีมติใช้ แนวทางเดิมต่อเนื่องต่อไป

### ๓. ระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

๓.๑. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ที่ ขบ ๐๐๓๒ /ว ๑๓๕๑ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

๓.๒. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน ๑ ชุด

### ๔. เสนอพิจารณาและขออนุมัติดำเนินการ

๔.๑ เพื่อพิจารณา ผลการดำเนินงานตามมาตรการการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ประจำปี ๒๕๖๒ ในข้อ ๒.๑ และ ๒.๒

๔.๒ ขออนุมัติ ใช้มาตรการ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ที่ ขบ ๐๐๓๒ /ว ๑๓๕๑ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ ของโรงพยาบาลพานทอง ต่อเนื่องต่อไป

๔.๓ ขออนุมัติเผยแพร่ ขึ้นประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน [www.panthonghospital.com](http://www.panthonghospital.com) และ วาง Link จาก เว็บไซต์ของหน่วยงานเข้าในระบบ MITAS เพื่อแสดงหลักฐานประกอบการสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ของ EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแจ้งเวียนให้หน่วยงานภายในโรงพยาบาลทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบโปรดลงนามอนุมัติให้ดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....

(นางสาวโสภา ทิวาวลัย)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
หัวหน้ากลุ่มงานภารกิจด้านอำนวยการ

คำสั่ง

อนุมัติ      ( ) ไม่อนุมัติ  
( ) ให้ดำเนินการแก้ไขดังนี้.....

ลงชื่อ.....

(นายปิยะวิทย์ หมดมลทิน)

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 ความคาดหวังลงแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ท้าทายความสามารถ 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) การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญการในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอน  
แนะนำ

๒.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณา  
องค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยงาน  
บางงาน อาจถูกโอนย้ายออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา  
มาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตามเป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่บังคับบัญชาจะ  
ทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น  
ในระหว่างการปฏิบัติงานได้ทันที่ว่าเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผน  
ด้วยการสังเกต ทดสอบและข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะ ปรับปรุงให้สามารถ  
พัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

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

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหาร  
ผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ นำผลมาประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลังและนำผลการพัฒนา  
มาปรับปรุง  
การบริหารงานต่อเนื่อง

จึงได้ประกาศมาเพื่อถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

๑

(นายอภิรัตน์ กัตติญตานนท์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๓๘๙๓ ๒๕๖๗  
P.1๐๖

โรงพยาบาลราชวิถี  
เลขที่ 1274  
วันที่ 26 ก.พ. 2562  
เวลา 11:07



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๓๘๙๓ ๒๕๖๗  
ที่ ขบ ๐๐๓๒ ๑๓๕๑ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ  
และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ได้รับเรื่องจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน : ด้านการปฏิบัติหน้าที่

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ขอส่งประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๒ เรื่องมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ เพื่อให้ทราบและถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายเสรี เจตสุคนธร)

นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริหารสาธารณสุข) ปฏิบัติราชการพิเศษ  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

ชื่อ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชวิถี  
 ข้าราชการเข้าร่วมประชุม  
 เห็นควรพิจารณาสั่งการให้หน่วยงานเกี่ยวข้องดำเนินการ  
( ) โทร ( ) อสมการ ( ) เกษ ( ) ทันดา  
( ) เกษ ( ) ประกัน ( ) การเงิน  
( ) พศค กลุ่มงานสอบสวนโรค  
แจ้งเรื่อง จ.ม.ทราบ ( ) วัตถุประสงค์/ปิดประชาสัมพันธ์  
เห็นควรพิจารณา นาย วิห ITA ต.บ.บ.บ.  
๐๓๘/๑๐๓๒/๑๓๕๑

ทราบ  
 แจ้ง  
 มอบ

กฤษณ์

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับผู้มีส่วนได้เสียที่การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์  
โรงพยาบาลพาทอง ประกอบด้วย ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

กิจกรรม	แนวทางการปฏิบัติ	ระยะเวลา
<p>๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ</p> <p>๑.๑) ข้าราชการ</p> <p>**ยกเว้น ผู้อยู่ระหว่างทดลองงานหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ 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 ผู้อยู่ระหว่างทดลองงานหรือมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่ครบ ๖ เดือน</p>	<p>ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม</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>ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 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 หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง 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>ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 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>

กิจกรรม	แนวทางปฏิบัติ	ระยะเวลา
๒. มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	<p><b>ขั้นตอนที่ ๑</b> ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมวิเคราะห์หาสาเหตุ ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง</p> <p><b>ขั้นตอนที่ ๒</b> วิเคราะห์สาเหตุในการทำงานและวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พร้อมจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ในรูปแบบ</p> <p>ก) เข้าร่วมอบรม ภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>ข) เรียนรู้ด้วยตนเองทางระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>ค) การมอบหมายให้ฝึกปฏิบัติงานจริงในงาน On the job training</p> <p>ง) จัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีความชำนาญกว่าเป็นผู้ฝึกสอน</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><b>ขั้นตอนที่ ๓</b> ปรับขั้นตอนงานให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือการหมุนงานสลับเปลี่ยนงานให้ปฏิบัติ (Job Rotation)</p>	<p>๑-๓๑ ตุลาคม</p> <p>๑-๓๐ เมษายน</p>
	<p><b>ขั้นตอนที่ ๔</b> ดำเนินการตามแนวทางข้อที่ ๑-๓ และในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามนิเทศ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p>	<p>ทุกเดือนระหว่างรอบประเมิน</p>
	<p><b>ขั้นตอนที่ ๕</b> เมื่อดำเนินการ ข้อ ๑-๔ แล้วไม่ได้ผล ให้ดำเนินการโอนย้ายไปยังส่วนงานอื่น ในตำแหน่งที่เหมาะสม</p>	<p>ดำเนินการภายใน ๒ รอบประเมิน</p>
	<p><b>ขั้นตอนที่ ๖</b> ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเปรียบเทียบก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงบริหารงานต่อเนื่อง</p>	<p>รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)</p> <p>รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)</p>

ลงชื่อ.....ผู้จัดทำ

(นางสาวโสภา ทิวาลัย)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบ

(นายปิยะวิทย์ หมดมลทิน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ราชการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทอง

ทะเบียนรับเอกสาร โรงพยาบาลพานทอง

เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	วันที่รับเอกสาร	ลายมือชื่อผู้รับ
1	กลุ่มงานองค์กรแพทย์	12 ธ.ค. 62	สว
2	กลุ่มงานทันตกรรม	12 ธ.ค. 62	สว
3	กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	12 ธ.ค. 62	สมพร
4	กลุ่มงานรังสีวิทยา	12 ธ.ค. 62	สมพร
5	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	12/8/62	สมพร
6	กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	12 ธ.ค. 62	สว
7	กลุ่มงานแพทย์แผนไทยและทางเลือก	12 ธ.ค. 62	สว
<b>กลุ่มภารกิจด้านงานการพยาบาล</b>			
8	กลุ่มงานการพยาบาล	12 ธ.ค. 62	สว
9	งานผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยนอกคลินิกโรคทั่วไป	12 ธ.ค. 62	สว
10	งานผู้ป่วยนอก แผนกคลินิกพิเศษ	12 ธ.ค. 62	สว
11	งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช	12 ธ.ค. 62	สว
12	งานการพยาบาลผู้คลอด	12 ธ.ค. 62	สว
13	งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด ฯ	12 ธ.ค. 62	สมพร
14	งานการพยาบาลผู้ป่วยในสามัญ	12/3/62	สมพร
15	งานผู้ป่วยในตึกพิเศษ 1	12/3/62	สมพร
16	งานควบคุมการติดเชื้อและจ่ายกลาง	12/3/62	สมพร
17	งานวิจัยและพัฒนา	12/3/62	สมพร
18	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์กรรวม	12 ธ.ค. 62	สมพร
<b>กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ</b>			
กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์ฯ			
19	งานประกันสุขภาพและยุทธศาสตร์สาธารณสุข	12/3/62	สมพร
20	งานสารสนเทศทางการแพทย์	12/3/62	สมพร
21	งานเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	12/3/62	สมพร
<b>กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป</b>			
22	งานธุรการและยานพาหนะ	12/3/62	สมพร
23	งานพัสดุและซ่อมบำรุง	12/3/62	สมพร
24	งานการเงินและบัญชี	12/3/62	สมพร
25	งานสุขภาพสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล	12/3/62	สมพร
26	กลุ่มงานโภชนาศาสตร์	12/3/62	สมพร