

ประกาศ

มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

กำหนดแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยใช้รูปแบบของคำสั่ง หรือประกาศโดยทำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ และกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์ประเมินต่ำ และประกาศให้ผู้ที่มีคะแนนต่ำทราบล่วงหน้า ซึ่งกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำจะต้องมีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ (เอกสารแนบท้าย)

- ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ (เอกสารแนบท้าย)

- แนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (เอกสารแนบท้าย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๓๑/ว.๔๑๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

๒.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คืนหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

๒.๓ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา

๑. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

๒.๑. การจัดทำ KPI และสมรรถนะ ของข้าราชการพลเรือน

๒.๑.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๑.๒ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๑.๓ ประกาศแนวทางการประเมินสมรรถนะเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

๒.๒ การจัดทำ KPI ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการพิจารณา

๒.๒.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำพนักงานราชการ พนักงานกระทรวง เพื่อเลื่อนเงินเดือน

๒.๒.๒ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๓ ประกาศแนวทางการประเมินสมรรถนะลูกจ้าง
กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างดังนี้

๑. นโยบายการประเมินบุคลากร ต้องมอบหมายงานและมอบตัวชี้วัดอย่างชัดเจน

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๗๐% พิจารณาจาก

๑. งานตามตัวชี้วัด KPI (งานประจำ,KPI จังหวัด,service plan) ๕๐%
๒. งานพัฒนาคุณภาพ การทบทวน CQI Tracer นวัตกรรม วิจัย ๑๐%
๓. การเรียนรู้ การเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง

ทำ Cas Conference การส่งงาน ๑๐%

มติที่ประชุม : อนุมัติ

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) ๓๐% พิจารณาจาก

๒.๑ สมรรถนะหลัก ๒๐%

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๔%
๒. บริการที่ดี ๔%
๓. สังคมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ๔%
๔. ความยึดมั่นถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๔%
๕. การทำงานเป็นทีม ๔%

๒.๒ เข้าร่วมงานส่วนรวม ๑๐%

๑.วันสำคัญของชาติ ๕% ประกอบด้วยวันพ่อ วันแม่ วันเฉลิมพระชนมพรรษา ร.๑๐

วันเฉลิมพระชนมพรรษาราชินี วันปียมหาราช วันคล้ายวันสวรรคต ร.๙ รอบละ ๓ วัน โดยต้องเข้าร่วมงานในพิธีอย่างน้อยรอบละ ๑ วัน

๒.กิจกรรม ๕ ส และงานส่วนรวมของโรงพยาบาลอื่นๆ ๕% โดยต้องเข้าร่วมกิจกรรม ๕ ส

อย่างน้อยรอบละ ๒ วัน + งานส่วนรวมของโรงพยาบาล

มติที่ประชุม : อนุมัติ

เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของลูกจ้าง

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ๘๐% พิจารณาจาก

๑. งานตามตัวชี้วัด KPI (งานประจำ) ๖๐%
๒. การเรียนรู้ การส่งงาน ๒๐%

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) ๒๐% พิจารณาจาก

๑. สมรรถนะหลัก ๑๐%
๒. เข้าร่วมงานส่วนรวม ๑๐%

สิ่งที่ส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ

๑. การไม่ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร หักร้อยละ ๐.๑
๒. การกระทำที่ส่งผลให้เกิดความแตกแยกในหมู่คณะ หักร้อยละ ๐.๓
๓. การกระทำที่ส่งผลลัพธ์ในทางลบต่อองค์กร หักร้อยละ ๐.๕

๑

(นางสาววิมลพรรณ อาจสม)

นายแพทย์ชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองหงส์