



ประกาศโรงพยาบาลมวกเหล็ก

เรื่อง การกำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาและปรับปรุง  
การปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และมาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบโรงพยาบาลมวกเหล็ก จึงได้กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำแต่ละประเภท ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนโรงพยาบาลมวกเหล็ก มีองค์ประกอบการประเมินได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
- ดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙
- ดี คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙
- พอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙
- ปรับปรุงคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ มีองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลงาน สัดส่วนคะแนน ๑๐๐ คะแนน และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน สัดส่วนคะแนน ๑๐๐ คะแนน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	คะแนนร้อยละ	๙๐ - ๑๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	คะแนนร้อยละ	๖๐ - ๘๙
ต้องปรับปรุง	คะแนนร้อยละ	๐ - ๕๙

๓.หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มีองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ดำเนินการประเมินปีละ ๑ รอบ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	คะแนนร้อยละ	๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	คะแนนร้อยละ	๘๕ - ๙๔
ดี	คะแนนร้อยละ	๗๕ - ๘๔
พอใช้	คะแนนร้อยละ	๖๕ - ๗๔
ต้องปรับปรุง	คะแนนร้อยละ	๐ - ๖๔

๔.หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ลูกจ้างชั่วคราว มีองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ และ พฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนนร้อยละ	๙๕ - ๑๐๐
ระดับดีมาก	คะแนนร้อยละ	๘๕ - ๙๔.๙๙
ระดับดี	คะแนนร้อยละ	๗๕ - ๘๔.๙๙
ระดับพอใช้	คะแนนร้อยละ	๖๕ - ๗๔.๙๙
ระดับปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ	๖๕

๕.หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้เงินรางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

๕.๒ สำหรับกรณีเจ้าหน้าที่ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี หรือต่ำกว่าระดับเป็นที่ยอมรับได้ โรงพยาบาลมวกเหล็กได้กำหนดมาตรการดำเนินการไว้ ดังนี้

๑.แจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำรับทราบถึงผลการประเมิน พร้อมทำความเข้าใจถึงผลกระทบระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินถึงวิธีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วงเวลาที่ใช้ในการกำกับติดตาม

๒. กำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งมีการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บรรลุเป้าหมายหรือเป็นไปตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งอาจรวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุง พฤติกรรมการทำงานให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

๓. เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงาน และมีโอกาสพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังราย ใด ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้นหรือเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของเจ้าหน้าที่ อย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิด ประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด ไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๕. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงาน กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางศิริดา ภูริวัฒน์พงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมวกเหล็ก