



ประกาศโรงพยาบาลบึงโขงหลง
เรื่อง มาตรฐานในการบริหารผลการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่ โรงพยาบาลบึงโขงหลง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติกร รอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ความละเอียดตามประกาศที่อ้างถึง นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรมตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงาน ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้กำหนดมาตรฐานกลหรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของโรงพยาบาลบึงโขงหลง เป็นไปตาม

๑. พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนพุทธศักราช ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๓๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการหรือข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุส่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่พอใจของทางราชการไปราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๘(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ๐๒๐๑.๐๔๐/ว๒๗๕ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (บำรุง)สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๕ (สำหรับลูกจ้างชั่วคราว)

รวมทั้งแนวทางการประเมิน ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีการประกาศเปลี่ยนแปลงอย่างอื่น ITA ดังกล่าวโรงพยาบาลบึงโขงหลง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ จึงได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ดังนี้

ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำโดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของรายงานรายบุคคลซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัดและนำผลการปฏิบัติราชการมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

- ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอน แนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา

- กำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/โยกย้าย เพื่อให้ความเหมาะสมกับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน

- กำหนดให้มีการเปลี่ยนงานโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ของบุคลากร

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หากหน่วยงานการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานระดับต่ำ (ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐) แล้วให้รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน ๒๕๖๔



นายปราโมทย์ ศรีแก้ว)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงโขงหลง

แบบรายงานผลการปฏิบัติงานตามมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ
กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

หน่วยงาน

จำนวนผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ	วิธีการขั้นตอน การพัฒนา	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(.....)

ตำแหน่ง.....