



ประกาศโรงพยาบาลแม่ลาน
เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลแม่ลานจึงกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการ ปฏิบัติราชการ และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โรงพยาบาลแม่ลานมีองค์ประกอบ การประเมินฯ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตาม ปีงบประมาณ และมี การแบ่งกลุ่มคะแนนผลการ ประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้และระดับปรับปรุง (ภาคผนวกแนบมานี้)

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ดังนี้
๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการ พัฒนา เพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และอาจนำไปใช้ประกอบการ ตัดสินใจด้านทรัพยากร บุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีมีบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุงจะต้องทำ ความตกลงระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ที่ต้องมีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการ พัฒนาด้าน ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนาซึ่ง โรงพยาบาลแม่ลานได้ กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีบุคลากรมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มี การปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

๑) กำหนดให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐานและหรือ เป้าหมาย การทำงานที่หน่วยงานกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรมการ มอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงานและพัฒนา ปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. วิธีการ ขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มี ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ แยกตามประเภทสายงานดังนี้

๓.๑ ข้าราชการ ให้ดำเนินการการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่ สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๓.๒ ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓.๓ พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริการพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พงศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ตุลาคม ๒๕๕๔

๓.๔ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง
ชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวง
สาธารณสุข ด่วนที่สุดที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๓.๕ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงาน
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวง สาธารณสุข
ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้าง
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๔. ให้หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปรายงานผลการดำเนินงานในกรณีบุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ การ
ปฏิบัติงานทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลานทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๐

(นายอัปดุลย์มะรุสดี ศิริกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลาน

ภาคผนวก

รายละเอียด

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำของโรงพยาบาลแม่ลาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด
๑. รอบระยะเวลาในการประเมิน	ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปี เดียวกัน
๒. ของแต่ละองค์ประกอบ	๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐
๓. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก	๑. ปริมาณผลงาน ๒. คุณภาพผลงาน
๔. จำนวนตัวชี้วัด	ให้มีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด
๕. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ประเมินจากสมรรถนะหลัก ของแต่ละประเภทสายงาน ของบุคลากรนั้น
๖. ระดับการประเมิน	กำหนดเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนแต่ละ ระดับแยกตามประเภทสายงานดังนี้ ๑. ข้าราชการ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๒. ลูกจ้างประจำ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๓. พนักงานข้าราชการ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๔. ลูกจ้างชั่วคราว ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน . ๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน

	ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน
๗.แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ใช้แบบสรุปรประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละ ประเภทสายงาน ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้
๘.ผู้ประเมิน	๑. หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินเบื้องต้น ๒. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลาน เป็นผู้ประเมิน ลำดับต่อไป