



ประกาศโรงพยาบาลแม่ลาน
เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนิน โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดใน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้นเพื่อให้การ ดำเนินการ เป็นไปตามแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว โรงพยาบาลแม่ลานจึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบ ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรภาครัฐผู้มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำของโรงพยาบาลแม่ลานดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management: PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำ ตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ โดยมีกระบวนการ บริหารผลการปฏิบัติราชการ ครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (๑) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติราชการ (๒) การติดตาม (๓)การพัฒนา (๔)การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (๕)การให้ รางวัล

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผน และการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับให้ ชัดเจน โดยกำหนดให้หน่วยงานร่วมกัน กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการงาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุ สมรรถนะที่คาดหวัง ให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินแต่ละระดับ ตำแหน่ง ตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ของแต่ละประเภทสายงานของบุคลากร และให้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ระบุตามประเภทสายงานบุคลากรนั้น

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดย กำหนดให้หน่วยงานมีระบบในการกำกับติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการพัฒนา ปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่คาดหวังตามที่ กำหนด โดยเฉพาะผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุงให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์ จุดอ่อน และจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนา บุคคลที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง ตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีผลการ ประเมินในระดับปรับปรุง และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๔ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการบุคลากรที่มีผลการ ประเมินในระดับปรับปรุง จัดส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๕ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำผลการ ปฏิบัติ ราชการของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุงมาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการ พัฒนาของบุคลากร ดังกล่าวต่อไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินการปฏิบัติราชการ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบ ได้โดย กำหนดให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ บุคลากรแต่ละประเภทสายงาน

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ครอบคลุม ทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และ การพัฒนาและการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการบุคคลในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการ ตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจบุคลากรโดยการ ให้รางวัลประจำปีรางวัลจูงใจและค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาล ปากพะยูน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑

(นายอับดุลย๊ะมะรุสตี ศิริกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลาน