



ประกาศโรงพยาบาลอุเชียวเฉลิมพระเกียรติ

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลอุเชียวเฉลิมพระเกียรติ

โรงพยาบาลอุเชียวเฉลิมพระเกียรติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ(Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศโรงพยาบาลอุเชียวเฉลิมพระเกียรติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำหรับเจ้าหน้าที่สังกัดโรงพยาบาลอุเชียวเฉลิมพระเกียรติ รวมทั้งผู้ที่สังกัดส่วนราชการอื่นที่มาปฏิบัติราชการและได้รับการประเมินการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอุเชียวเฉลิมพระเกียรติ ดังนี้

๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ(Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการในระดับโรงพยาบาล/หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลักได้แก่ (๑) การวางแผน และการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (๒)การติดตาม (๓)การพัฒนา (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (๕) การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลอุเชียวเฉลิมพระเกียรติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และพันธกิจของโรงพยาบาล

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับให้ชัดเจน โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและค่าน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม/โครงการ/งานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุมรรณนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามประกาศ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องโดยให้หน่วยงานมีระบบในการกำกับติดตามทุก ๓ เดือน หากผู้รับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ หรือระดับปรับปรุง จะต้องให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวัง โดยกำหนดเฉพาะผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงจะต้องทำสัญญาให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และหน่วยงานดำเนินการดังนี้

- ๓.๑ ให้หน่วยงานผู้ประเมินและกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์จุดอ่อนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับที่จะต้องระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- ๓.๒ ให้หน่วยงานผู้ประเมินและกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับที่ต้องปรับปรุงตามแผนพัฒนาที่กำหนด
- ๓.๓ ให้หน่วยงานผู้ประเมินและกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับที่ต้องปรับปรุง นำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบถัดไป
- ๓.๔ ให้หน่วยงานจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง แจ้งต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๓.๕ ให้หน่วยงานนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับที่ต้องปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาของบุคลากรดังกล่าวต่อไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้หน่วยงานดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และประกาศของโรงพยาบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประการการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาและเพื่อพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทน สำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๖. ประกาศฉบับนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายแพทย์สุภาพ ส้าราญวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่.....
กรณีผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง/
ระดับ.....สังกัด งาน..... กลุ่มงาน
.....โรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ได้
รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่
.....ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียด
ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(.....)

วันที่.....

วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....

(.....)

(.....)

วันที่.....

วันที่.....

บันทึกคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

(ตามประกาศ โรงพยาบาลสุโขทัยเฉลิมพระเกียรติ เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๓)

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....ประเภท.....ระดับ.....สังกัด

งาน/กลุ่มงาน.....โรงพยาบาลสุโขทัยเฉลิมพระเกียรติซึ่งต่อไปใน

บันทึกฉบับนี้ จะเรียกว่า “ผู้ถูกประเมิน” ฝ่ายหนึ่ง กับ นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งต่อไปนี้

ในบันทึกฉบับนี้ จะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่คุณประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ประจำปีงบประมาณ

ในรอบการประเมิน รอบที่.....ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....

ปรากฏว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง หรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

นั้น เพื่อให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานในภาครัฐ ทั้งสองจึง

ตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ผู้ถูกประเมินรับทราบผลในการประเมินการปฏิบัติราชการที่คุณประเมินได้แจ้งให้ทราบเมื่อ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ..... และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเอง

ให้ดีขึ้น ตั้งแต่วันที่ลงนามในบันทึกคำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้อ ๒. ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตาม

ข้อ ๑ โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑.....

๒.๒.....

๒.๓.....

ฯลฯ

ข้อ ๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าผู้

ถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาข้างต้น และเป็นการประมาท

เงื่อนไขตามบันทึกคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาตามที่ระบุในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผลการประเมินต่อผู้ว่า

ราชการจังหวัดพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมบันทึกคำมั่นฯ ให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือ โดยลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย และให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของบันทึกคำมั่นฯ ฉบับนี้ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในบันทึกคำมั่นฯ ฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการ

บันทึกคำมั่นฯ ฉบับนี้ ทำขึ้นเป็น สามฉบับ มีข้อความตรงกันทุกประการ ต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้ ฝ่ายละฉบับ และอีกฉบับเก็บไว้ที่ส่วนราชการ

ลงชื่อ

ผู้ถูกประเมิน

(.....)

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

ลงชื่อ

พยาน

(.....)

ลงชื่อ

พยาน

(.....)