

## ประกาศ

### มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

กำหนดแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยใช้รูปแบบของคำสั่ง หรือประกาศโดยทำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่ไม่ถึงเกณฑ์ และกำหนดให้มีระบบการรายงานหรือการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่องสำหรับผู้มีเกณฑ์ประเมินต่ำ และประกาศให้ผู้ที่มิคะแนนต่ำทราบล่วงหน้า ซึ่งกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำจะต้องมีรายละเอียดอย่างน้อย ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ (เอกสารแนบท้าย)

- ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ (เอกสารแนบท้าย)

- แนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (เอกสารแนบท้าย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๓๑/ ว.๕๑๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

๒.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์

๒.๓ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา

#### ๑. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน

๒.๑. การจัดทำ KPI และสมรรถนะ ของข้าราชการพลเรือน

๒.๑.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๑.๒ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๑.๓ ประกาศแนวทางการประเมินสมรรถนะเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

๒.๒ การจัดทำ KPI ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการพิจารณา

๒.๒๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำพนักงานราชการ พนักงานกระทรวง เพื่อเลื่อนเงินเดือน

๒.๒.๒ ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อน  
เงินเดือน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๓ ประกาศแนวทางการประเมินสมรรถนะลูกจ้าง  
กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างดังนี้  
กลุ่มลูกจ้างประจำ/ พกส./ลูกจ้างชั่วคราว

เกณฑ์การประเมิน ๒๐%

๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๑ %	(เกณฑ์ของ จังหวัด)
๒ บริการที่ดี	๒%	(เกณฑ์ของ จังหวัด)
๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๑%	(เกณฑ์ของจังหวัด)
๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๓%	

อัตลักษณ์ของโรงพยาบาล

๔.๑ ความรับผิดชอบ มติ ลูกจ้างทุกระดับประทับใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ไต่ถาม บริการดี ๑%

๔.๒ มีวินัย มติ แต่งกายถูกต้อง ไม่เียน ถูกระเบียบ ป้ายคล่องคอค หรือเสื้อปักชื่อแสดงตัวตน  
๑%

วันพุธ นโยบายจังหวัดให้แต่งกายชุดกีฬา ดังนั้นจึงกำหนดให้ใส่เสื้อที่ทางโรงพยาบาลซื้อให้วัน

ดังกล่าว

๔.๓ ซื่อสัตย์ มติ สแกนลายนิ้วมือ มาปฏิบัติงานและหลังเลิกงานทุกคน ๑%  
รอบ ๖ เดือน ไม่เกิน ๑๒ ครั้ง(กรณีไม่สแกน ถือว่ามาสาย)

๕. การทำงานเป็นทีม ๑๓%

๕.๑ เข้าร่วมงานพิธี ๑ ครั้ง

คิดเป็น ๒ %

๕.๒ เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการประจำเดือน ๒ ครั้ง/ ๖ เดือน คิดเป็น ๑ %  
(หักครั้งละ ๐.๕)

๕.๓ มาสาย ไม่เกิน ๒ ครั้ง/เดือน คิดเป็น ๑ %

(หักเดือนละ ๐.๒%)และหากมาสายรวมเกิน ๑๘ ครั้งในรอบ ๖ เดือน จะไม่พิจารณาขั้นให้

๕.๔ เข้าร่วมประชุมวิชาการ กำหนด ๑ ครั้ง (IC) คิดเป็น ๑ %

๕.๕ กำหนดให้ทุกคนลงความเสี่ยง คนละ ๒ เรื่อง/ เดือน (เมษายน ๒๕๖๐- กันยายน ๒๕๖๐)  
คิดเป็น ๖ %

กรณีลงความเสี่ยงย้อนหลัง ให้ลงได้ไม่เกินวันที่ ๓ ของเดือนถัดไป เดือนกันยายน กำหนดให้ ลง คนละ ๑  
เรื่อง

๕.๖ กำหนดการออกกำลังกาย เดือนละ ๔ ครั้ง คิดเป็น ๒%

กลุ่มข้าราชการ เกณฑ์การประเมิน ๓๐%

- |  |    |                    |
|--|----|--------------------|
| ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์                         | ๔% | ( เกณฑ์ของจังหวัด) |
| ๒. บริการที่ดี                               | ๕% | ( เกณฑ์ของจังหวัด) |
| ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ        | ๕% | ( เกณฑ์ของจังหวัด) |
| ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | ๓% |                    |

อัตลักษณ์ของโรงพยาบาล

- |   |    |
|---|----|
| ๔.๑ ความรับผิดชอบ มติ ลูกจ้างทุกระดับประทับใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ได้ตาม บริการดี           | ๑% |
| ๔.๒ มีวินัย มติ แต่งกายถูกต้อง ไม่เยิน ถูกระเบียบ ป้ายคล่องคอ หรือเสื้อปักชื่อแสดงตัวตน | ๑% |

วันพุธ นโยบายจังหวัดให้แต่งกายชุดกีฬา ดังนั้นจึงกำหนดให้ใส่เสื้อที่ทางโรงพยาบาลซื้อให้วันดังกล่าว

- |  |                       |         |     |
|--|-----------------------|---------|-----|
| ๔.๓ <u>ซื้อสัตย์</u> มติ สแกนลายนิ้วมือ มาปฏิบัติงานและหลังเลิกงานทุกคน        | ๑%                    |         |     |
| รอบ ๖ เดือน ไม่เกิน ๑๒ ครั้ง(กรณีไม่สแกน ถือว่ามาสาย)                          |                       |         |     |
| ๕. การทำงานเป็นทีม   | ๑๓%                   |         |     |
| ๕.๑ เข้าร่วมงานพิธี  | ๑ ครั้ง               |         |     |
| คิดเป็น  | ๒ %                   |         |     |
| ๕.๒ เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการประจำเดือน   | ๒ ครั้ง/ ๖ เดือน      | คิดเป็น | ๑ % |
| (หักครั้งละ ๐.๕)   |                       |         |     |
| ๕.๓ มาสาย  | ไม่เกิน ๒ ครั้ง/เดือน | คิดเป็น | ๑ % |
| (หักเดือนละ ๐.๒%)และหากมาสายรวมเกิน ๑๘ ครั้งในรอบ ๖ เดือน จะไม่พิจารณาขั้นให้  |                       |         |     |
| ๕.๔ เข้าร่วมประชุมวิชาการ กำหนด ๑ ครั้ง (IC)                                   |                       | คิดเป็น | ๑ % |
| ๕.๕ กำหนดให้ทุกคนลงความเสี่ยง คนละ ๒ เรื่อง/ เดือน (เมษายน ๒๕๖๐- กันยายน ๒๕๖๐) |                       | คิดเป็น | ๖ % |
- กรณีลงความเสี่ยงย้อนหลัง ให้ลงได้ไม่เกินวันที่ ๓ ของเดือนถัดไป เดือนกันยายน กำหนดให้ ลง คนละ ๑ เรื่อง
- |   |         |    |
|---|---------|----|
| ๕.๖ กำหนดการออกกำลังกาย เดือนละ ๔ ครั้ง | คิดเป็น | ๒% |
|---|---------|----|



(นางสาวจรรุวรรณ ประภาสอน)  
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแคนดง