



ประกาศโรงพยาบาลหนองมะโมง

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

โรงพยาบาลหนองมะโมง จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้าง สังกัดโรงพยาบาลหนองมะโมง และได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐
๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำประกอบด้วย ๘ ขั้นตอนหลัก ดังนี้
 - ๒.๑ การวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
 - ๒.๒ มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้และความชำนาญในการทำงาน โดยมีการอบรมเพื่อพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้
 - ๒.๒.๑ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 - ๒.๒.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
 - ๒.๒.๓ การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้
 - ๒.๒.๔ การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอนแนะนำ
 - ๒.๓ การปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยบางงานอาจถูกโอนย้ายออกไป และงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

- ๒.๔ การติดตาม เป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขข้อบกพร่องข้อขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้ทันเวลาที่ เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วยการสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน
- ๒.๕ การโอนย้ายไปยังตำแหน่งที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อไม่ได้ผลให้ทำการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการดึงไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลา หรือทรัพยากร
- ๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๗ สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาตนเองเป็นครั้งที่สอง
- ๒.๘ กรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ สามารถดำเนินการเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒



(นายมนตรี หนองคาย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองมะโมง