



ประกาศโรงพยาบาลศรีนครินทร์

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
ของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสุรินทร์

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จึงกำหนด มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมิน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับการประเมิน (๕ ระดับ)	คะแนน (คะแนน)
ดีเด่น	90.00-100
ดีมาก	80.00-89.99
ดี	70.00-79.99
ต้องปรับปรุง	60.00-69.99

๒. หลักเกณฑ์...

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุนหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ดังนี้

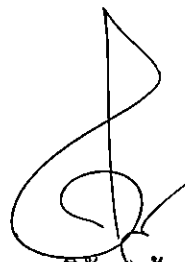
๒.๑ สำหรับกรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินที่ต้องมีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการพัฒนา ด้านความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา ดังนี้

๑) กำหนดให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน และหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน ของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการทำงานและพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) วิธีการ ขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้มีการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแบบที่จังหวัด กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายวุฒิชัย แป้นทอง)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีณรงค์