



## ประกาศโรงพยาบาลพิชัย

เรื่อง มาตรการ กลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ของโรงพยาบาลพิชัย

\*\*\*\*\*

โรงพยาบาลพิชัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไกและระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลพิชัย ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดตัวชี้วัดให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการทุกระดับ โดยกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลักได้แก่ ๑. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ๒. การติดตาม ๓. การพัฒนา ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ ๕ . การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลพิชัย

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการให้ชัดเจนโดยให้คณะกรรมการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด และหลักฐานบ่งชี้ตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุสมรรถนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินแต่ละระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินแต่ละผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัด

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป๊ะระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีระบบในการกำกับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด โดยเฉพาะผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง โดยกำหนดให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้วิเคราะห์จุดอ่อนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงตามแผนพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๒/๓.๔ ให้จัดทำ

๓.๔ ให้จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง เสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิชัยในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถัดไป

๓.๕ ให้นำผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาของบุคลากรดังกล่าวต่อไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสังกัด

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ในการประกอบการตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจแก่บุคลากร โดยการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลพิชัย ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๔



(นายทศนาถ อําพนนวรรตน์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิชัย