



## ประกาศโรงพยาบาลบางกรวย

### เรื่อง     มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ           และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ           ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

.....

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ( Integrity and transparency Assessment-ITA ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปตามแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว โรงพยาบาลบางกรวยจึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบ ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรภาครัฐผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของโรงพยาบาลบางกรวย ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management: PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (๑)การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (2)การติดตาม (๓) การพัฒนา (๔)การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (๕) การให้รางวัล

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผน และการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับให้ชัดเจน โดยกำหนดให้หน่วยงานร่วมกัน กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุสมรรถนะที่คาดหวัง ให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินแต่ละระดับ ตำแหน่ง ตามกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ วิธีการ ของแต่ละประเภทสายงานของบุคลากร และให้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ระบุตามประเภทสายงานบุคลากรนั้น

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้หน่วยงานมีระบบในการกำกับติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด โดยเฉพาะผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุงให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์ จุดอ่อน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดี ยิ่งขึ้น

๓.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาบุคลากรที่มี ผลการประเมินในระดับปรับปรุง ตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีผลการ ประเมินในระดับปรับปรุง และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรดังกล่าว ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๔ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีผลการ ประเมินในระดับปรับปรุง จัดส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๕ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาของ บุคลากรดังกล่าวต่อไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินการปฏิบัติราชการ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรแต่ละประเภทสายงาน

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนา และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการ ให้แรงจูงใจแก่บุคลากรโดยการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจใน การขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลบางกรวย ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายวิชัย รัตนภักดิ์พาณิชย์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย