



ประกาศโรงพยาบาลบางกรวย
เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและ
การดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติราชการ และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลบางกรวยจึงกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบางกรวยมีองค์ประกอบการประเมินฯ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับคือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้และระดับปรับปรุง (ภาคผนวกแนบมานี้)

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุงจะต้องทำความเข้าใจความตกลงระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ที่ต้องมีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการพัฒนาด้านความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาซึ่งโรงพยาบาลบางกรวยได้กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีบุคลากรมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มีการปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

๑) กำหนดให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐานและหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. วิธีการ ขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ แยกตามประเภทสายงานดังนี้

๓.๑ ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒ / ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๓.๒ ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓.๓ พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔ / ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๓.๔ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุดที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔ /ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๓.๕ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๔. ให้หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปรายงานผลการดำเนินงานในกรณีบุคลากรมีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน ทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวยทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายวิชัย รัตนกันต์พาณิชย์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย

ภาคผนวก

รายละเอียด

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ของโรงพยาบาลบางกรวย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด
๑. รอบระยะเวลาในการประเมิน	ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ▶ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ▶ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน
๒. ของแต่ละองค์ประกอบ	๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ ๒.พฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐
๓. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก	๑. ปริมาณผลงาน ๒. คุณภาพผลงาน
๔. จำนวนตัวชี้วัด	ให้มีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด
๕. การประเมินพฤติกรรมการทำงาน	ประเมินจากสมรรถนะหลัก ของแต่ละประเภทสายงานของบุคลากรนั้น
๖. ระดับการประเมิน	กำหนดเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนแต่ละระดับแยกตามประเภทสายงานดังนี้ ๑. ข้าราชการ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน ๒. ลูกจ้างประจำ ระดับดีเด่น ๙๐-๑๐๐ คะแนน ระดับดีมาก ๘๐-๘๙.๙๙ คะแนน ระดับดี ๗๐-๗๙.๙๙ คะแนน ระดับพอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ คะแนน ระดับต้องปรับปรุง น้อยกว่า ๖๐ คะแนน

๖. ระดับการประเมิน (ต่อ)	๓. พนักงานข้าราชการ <table><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๙๕-๑๐๐</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๘๕-๙๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>๗๕-๘๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับพอใช้</td><td>๖๕-๗๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับต้องปรับปรุง</td><td>น้อยกว่า ๖๕</td><td>คะแนน</td></tr></table> ๔. ลูกจ้างชั่วคราว <table><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๙๕-๑๐๐</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๘๕-๙๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>๗๕-๘๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับพอใช้</td><td>๖๕-๗๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับต้องปรับปรุง</td><td>น้อยกว่า ๖๕</td><td>คะแนน</td></tr></table> ๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข <table><tr><td>ระดับดีเด่น</td><td>๙๕-๑๐๐</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับดีมาก</td><td>๘๕-๙๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับดี</td><td>๗๕-๘๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับพอใช้</td><td>๖๕-๗๔.๙๙</td><td>คะแนน</td></tr><tr><td>ระดับต้องปรับปรุง</td><td>น้อยกว่า ๖๕</td><td>คะแนน</td></tr></table>	ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน	ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน	ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน
ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน																																												
ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน																																												
ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน																																												
ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน																																												
ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน																																												
ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน																																												
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน																																												
๗. แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทสายงานตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้																																													
๘. ผู้ประเมิน	๑. หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินเบื้องต้น ๒. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย เป็นผู้ประเมินลำดับต่อไป																																													