



ประกาศโรงพยาบาลนาคู

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ ประเมินผล การปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และ เลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ

โรงพยาบาลนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด มาตรการในการบริหารผลการ ปฏิบัติงานและการ ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการพูดคุย ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งมี การวางแผนการ ปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในแต่ละรอบการ ประเมิน ร่วมกัน ซึ่งอาจปรับ ลดความคาดหวังลงแต่คงให้อยู่ในระดับที่ทำหายความสามารถ และ กระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนา ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและ แผนงานของแต่ละหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกัน แล้ว จะทำให้ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีการ วางแผนและ กำหนดแนวทางใน การพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้และความชำนาญในการทำงาน โดย อาจมีการอบรม และพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- ๑.) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ๒.) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- ๓.) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การ

เรียนรู้

- ๔.) การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญการในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอน

และนำ

๒.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้อง พิจารณาองค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยงานบางงานอาจถูกโอนย้ายออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตาม เป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องต่างๆที่อาจเกิดขึ้น ในระหว่างการปฏิบัติงานได้ทันทั่วถึง เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผน ด้วยการสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้ สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๒.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อ ไม่ได้ผล ให้ทำการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการดึงไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆ ตามมาไม่ว่าจะเป็นด้าน ผลงาน งบประมาณ เวลา หรือทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายเพชร เครือชัย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนาคู