



โรงพยาบาลแม่ทา

เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติราชการ/ การพิจารณาความดี ความชอบ/ และกรอบการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ กลุ่มบุคลากรประเภท พนักงานราชการ, พกส., ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และ ลูกจ้างชั่วคราวรายคาบโรงพยาบาลแม่ทา

ด้วยอาศัยอำนาจตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย “พนักงานราชการ” พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๗, ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้าง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๗, ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๖, หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างชั่วคราว รายคาบ ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๘๕ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องบัญชีโครงสร้าง อัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำหรับกลุ่มวิชาชีพและกลุ่มสนับสนุน สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข และนโยบายในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐเป็นวาระ แห่งชาติ และให้หน่วยงานดำเนินการโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัด คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ที่มีกรอบการประเมิน ๕ ด้าน ได้แก่ ความโปร่งใส ความ รับผิดชอบ ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร และธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยจะต้องมีการใช้การประเมิน ๓ เครื่องมือ ได้แก่ ๑) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ๒) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ๓) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก EB๑๓ ได้กำหนดให้ต้องส่งหลักฐาน ที่แสดงถึงการกำหนดมาตรการ กลไก หรือระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มี ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ จึงขอกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผล การ เลื่อนค่าจ้างพนักงานราชการ, พกส., ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายคาบโรงพยาบาลแม่ทา การดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (ไม่ถึงร้อยละ ๖๐) ดังนี้คือ

๑. การจัดทำคำรับรอง/ ตัวชี้วัด ให้มีการมอบหมายงาน – ประเมินผลงาน – พิจารณาความดี ความชอบ – การดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (ไม่ถึงร้อยละ ๖๐) ตามที่โรงพยาบาลกำหนด
๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในต้นสังกัดแต่ละกลุ่มเป็นไปตามระเบียบที่อาศัย โดยให้ กลุ่มงานต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณาเสนอผลการประเมิน
 - ๑.๑ รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
 - ๑.๒ รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

/๓.การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ฯ

๓. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ฯ โดยให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละกลุ่มเป็นไปตามระเบียบที่อาศัย โดยให้กลุ่มงานต้นสังกัดเป็นผู้พิจารณาเสนอผลการประเมิน ๑ ครั้ง / ปี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปี โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ ครั้ง / ปีมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และกรณีผู้มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้มีการดำเนินการตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้

-ให้กลุ่มงานพิจารณาการเลื่อนขั้นตามระเบียบเอกสารที่อ้างถึง และนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร ได้พิจารณาถ้อยแถลง

-ให้งานเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารทั่วไป เป็นเลขานุการ รวบรวมผลการพิจารณาเลื่อนขั้น ส่งให้สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดลำพูน

๔. การกำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้หน่วยงานมีระบบในการกำกับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด โดยเฉพาะผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง โดยให้หน่วยงานต้นสังกัดและกลุ่มงานบริหาร ร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนและจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑



(นายสันติ วงศ์ผืน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)
รักษาราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ทา