ประกาศโรงพยาบาลกุยบุรี
เรื่อง มาตรการการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และการดำเนินการกับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ พ.ศ.2565

.....

ด้วย โรงพยาบาลกุยบุรี เป็นหน่วยงานราชการที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐนั้น เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมี และยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตาม ตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการตามภารกิจหลักของหน่วยงานหรือไม่ และเป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ในการนี้ โรงพยาบาลกุยบุรี จึงกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลงานการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ระยะเวลาการประเมิน

1.1 รอบที่ 1 ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2565 โดยเก็บผลงาน 6 เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2564 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2565

1.2 รอบที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 1 เมษายน 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2565 โดยเก็บผลงาน 6 เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน 2565 ถึง เดือนสิงหาคม 2565

2. องค์ประกอบการประเมิน

2.1 องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลในรอบการประเมินรอบที่ 1/2565 และรอบที่ 2/2565 ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1. ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 70 และสมรรถนะการปฏิบัติราชการมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 30 รวมสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ 100

2.2 ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งประกอบไปด้วย

2.2.1 ตัวชี้วัดรองรับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล (ก)

2.2.2 ตัวชี้วัดรองรับงานตามภาระหน้าที่ (ข)

2.2.3. ตัวชี้วัดรองรับงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย/CQ I/งานวิจัย/กรรมการ (ค)

/2.3 สมรรถนะ...

2.3 สมรรถนะการปฏิบัติราชการ ประเมินจากสมรรถนะ ตามที่ ก.พ. กำหนด 5 สมรรถนะ รวมน้ำหนักคะแนนทั้งหมด 100 คะแนน ประกอบไปด้วยสมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. บริการที่ดี
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

3. เกณฑ์การให้คะแนน

โรงพยาบาลกุยบุรีได้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 คะแนน เป็นค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้

ระดับ 2 คะแนน เป็นค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน

ระดับ 3 คะแนน เป็นค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน

ระดับ 4 คะแนน เป็นค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง

ระดับ 5 คะแนน เป็นค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อยข้างมาก โอกาสทำได้ตามเป้าหมายน้อยมาก

ทั้งนี้ หากตัวชี้วัดใดที่บรรลุผลสัมฤทธิ์แล้ว คือ ระดับ 5 หรือร้อยละ 100 ในรอบการประเมินที่ผ่านมา จะไม่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลในรอบถัดไป

ส่วนตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (Baseline) ต่อเนื่องกันและขอปรับค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับ 5 ให้เสนอรองผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับค่าเป้าหมาย (Baseline) ของโรงพยาบาล

4. การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสำเร็จของงาน

S (Specific) เจาะจง คือ มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

M (Measurable) วัดได้ คือ วัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

A (Align with higher level +Agreed Upon) สอดคล้อง + เห็นชอบ คือ ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายระดับบนและเห็นชอบร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

R (Realistic but Challenging) เป็นจริงได้และท้าทาย คือ ต้องท้าทาย และสามารถทำสำเร็จได้

T (Time Bound) ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสม คือ ระบุระยะเวลาในการทำงาน

5. ประเด็นเกี่ยวกับ “การกำหนดดัชนีชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล” โรงพยาบาลกุยบุรี

5.1 จำนวนตัวชี้วัด โรงพยาบาลกุยบุรีกำหนดให้แต่ละคนมีตัวชี้วัดจำนวน ๓ – ๕ ตัว (สำหรับข้าราชการ) และจำนวน 3 – 5 ตัวชี้วัด (สำหรับลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว)

/5.2 น้ำหนัก...

5.2 น้ำหนักตัวชี้วัด โรงพยาบาลกุยบุรีกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัด ไม่ควรน้อยกว่า 10% ต่อ 1 ตัวชี้วัด

5.3 การกำหนดตัวชี้วัด ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้รับการประเมินตกลงร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และสะดวกต่อการจัดเก็บ ส่วนตัวชี้วัดผลงานต้องเป็นตัวชี้วัดที่ท้าทาย และนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่เป็นปัญหาหรือตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนางาน) ทั้งนี้ ตัวชี้วัดผลงานทุกตัวชี้วัดต้องมีการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดประกอบในรูปแบบของ KPI Profile และตัวชี้วัดผลงานตามภาระหน้าที่

6. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลกุยบุรีเป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ประเมิน ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน ประเมิน หัวหน้างานในกลุ่มงาน
- หัวหน้างาน ประเมิน บุคลากรที่อยู่ในการบังคับบัญชา

7. การกลั่นกรองตัวชี้วัด

ให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัด การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน

หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือ KPI Template โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการ ถือว่าผลการดำเนินการนั้นเป็นโมฆะ ไม่ให้นำมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมิน รวมทั้งให้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดและตัวชี้วัดนั้นผ่านการลงนามในคำรับรองแล้ว ให้เก็บเป็นหลักฐานไว้ที่กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ สำหรับข้าราชการ ส่วนของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ให้เก็บหลักฐานไว้ที่กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

8. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินนั้นแล้ว

9. ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติงานต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกินวงเงินที่โรงพยาบาลกุยบุรีได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ในกรณีที่บุคลากรในโรงพยาบาลกุยบุรี รายใดไม่ให้ความร่วมมือในการกำหนดตัวชี้วัดหรือมีผู้ไม่รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนั้นได้ บุคลากรรายนั้น จะไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในครั้งดังกล่าว

10. ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลกุยบุรี โดยฟังความเห็นจากข้อ 6 ประกอบด้วย แล้วนำผลการประเมินที่ได้ไปวิเคราะห์ เพื่อนำไปพิจารณาจัดทำ

/แผนการ...

แผนการพัฒนาบุคลากร และแจ้งผลการประเมินพร้อมแผนพัฒนาให้ผู้รับประเมินรับทราบ พร้อมทั้งแนะนำและให้คำปรึกษา ถึงวิธีการ ขั้นตอนในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

11. ในกรณีที่ผู้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินนั้น รายงานการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุยบุรีทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ.2565

(นายวิทยา โปธาสินธุ์)
ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ ด้านทันตสาธารณสุข
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุยบุรี