ประกาศโรงพยาบาลปากพะยูน
เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการ
และการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่อยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการ เป็นไปตามแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว โรงพยาบาลปากพะยูนจึงกำหมดมาตรการ กลไก และระบบ ในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรภาครัฐผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของโรงพยาบาลปากพะยูนดังนี้

๑. พัฒนาการระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management: PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (๑) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (๒) 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 ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ของแต่ละประเภทสายงานของบุคลากร และให้ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ระบุตามประเภทสายงานบุคลากรนั้น

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้หน่วยงานมีระบบในการกำกับติดตาม และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนด โดยเฉพาะผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุงให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนาบุคคลที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง ตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๔ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุง จัดส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๕ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน และคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับปรับปรุงมาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาของบุคลากรดังกล่าวต่อไป

๔ สนับสนุนให้มีการประเมินการปฏิบัติราชการ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้โดยกำหนดให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภทสายงาน

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการบุคคลในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจบุคลากรโดยการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลปากพะยูน ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพิพัฒน์ พิพัฒน์รัตนเสรี)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพะยูน