



ประกาศโรงพยาบาลหัวหิน
เรื่อง มาตรการการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และการดำเนินการกับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ พ.ศ.๒๕๖๔

ด้วย โรงพยาบาลหัวหัวหิน เป็นหน่วยงานราชการที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ นั้น เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมี และยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตาม ตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการตามภารกิจหลักของหน่วยงานหรือไม่ และเป็นการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ในการนี้ โรงพยาบาลหัวหิน จึงกำหนดกรอบแนวทางการบริหารผลงานการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. ระยะเวลาการประเมิน

๑.๑ รอบที่ ๑ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยเก็บผลงาน ๖ เดือน ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑.๒ รอบที่ ๒ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยเก็บผลงาน ๖ เดือน ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ถึง เดือนสิงหาคม ๒๕๖๔

๒. องค์ประกอบการประเมิน

๒.๑ องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลในรอบการประเมิน รอบที่ ๑/๒๕๖๔ และรอบที่ ๒/๒๕๖๔ ประกอบไปด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะการปฏิบัติราชการมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๐ รวมสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๑๐๐

๒.๒ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งประกอบไปด้วย

๒.๒.๑ ตัวชี้วัดรองรับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล (S)

๒.๒.๒ ตัวชี้วัดรองรับงานตามภาระหน้าที่ (J)

๒.๒.๓. ตัวชี้วัดรองรับงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย/CQ I/งานวิจัย/กรรมกร (L)

/๒.๓ สมรรถนะ...

๒.๓ สมรรถนะการปฏิบัติราชการ ประเมินจากสมรรถนะ ตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ รวมน้ำหนักคะแนนทั้งหมด ๑๐๐ คะแนน ประกอบไปด้วยสมรรถนะ ดังนี้

- ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒. บริการที่ดี
- ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕. การทำงานเป็นทีม

๓. เกณฑ์การให้คะแนน

โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ได้กำหนดค่าเป้าหมายตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานไว้ ๕ ระดับ ดังนี้
ระดับ ๑ คะแนน เป็นค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้
ระดับ ๒ คะแนน เป็นค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
ระดับ ๓ คะแนน เป็นค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน
ระดับ ๔ คะแนน เป็นค่าเป้าหมายที่มีความยากปานกลาง
ระดับ ๕ คะแนน เป็นค่าเป้าหมายในระดับท้าทาย มีความยากค่อนข้างมาก โอกาสทำได้ตามเป้าหมายน้อยมาก

ทั้งนี้ หากตัวชี้วัดใดที่บรรลุผลสัมฤทธิ์แล้ว คือ ระดับ ๕ หรือร้อยละ ๑๐๐ ในรอบการประเมินที่ผ่านมา จะไม่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลในรอบถัดไป

ส่วนตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (Baseline) ต่อเนื่องกันและขอปรับค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับ ๕ ให้เสนอรองผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับค่าเป้าหมาย (Baseline) ของโรงพยาบาล

๔. การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลสำเร็จของงาน

S (Specific) เจาะจง คือ มีความเจาะจงว่าต้องการทำอะไรและผลลัพธ์ที่ต้องการคืออะไร

M (Measurable) วัดได้ คือ วัดผลที่เกิดขึ้นได้ ไม่เป็นภาระ ตัวชี้วัดไม่มากเกินไป

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

R (Realistic but Challenging) เป็นจริงได้และท้าทาย คือ ต้องท้าทาย และสามารถทำสำเร็จได้

T (Time Bound) ภายใต้กรอบเวลาที่เหมาะสม คือ ระบุระยะเวลาในการทำงาน

๕. ประเด็นเกี่ยวกับ “การกำหนดดัชนีชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล” โรงพยาบาลหัวหิน

- ๕.๑ ตัวชี้วัดรายบุคคล
 - รองรับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล (S)
 - รองรับงานตามภาระหน้าที่ (J)
 - รองรับงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย / CQ I / งานวิจัย /

กรรมการ (L)

๕.๒ จำนวนตัวชี้วัด โรงพยาบาลหัวหินกำหนดให้แต่ละคนมีตัวชี้วัดจำนวน ๕ - ๘ ตัว (สำหรับข้าราชการ) และจำนวน ๔ - ๖ ตัวชี้วัด (สำหรับลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว)

๕.๓ น้ำหนักตัวชี้วัด โรงพยาบาลหัวหินกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัดตามประเภทของตัวชี้วัด (S ,J ,L) โดยกำหนดน้ำหนักตัวชี้วัดตามกรอบที่โรงพยาบาลกำหนด (ไม่ควรน้อยกว่า ๑๐% ต่อ ๑ ตัวชี้วัด)

ตำแหน่ง	S	J	L
หัวหน้ากลุ่มภารกิจ	๔๕%	๔๐%	๑๕%
หัวหน้ากลุ่มงาน	๓๕%	๕๐%	๑๕%
หัวหน้างาน	๒๕%	๖๐%	๑๕%
ผู้ปฏิบัติ	๑๕%	๗๐%	๑๕%

หมายเหตุ : ตัวชี้วัด S , J สามารถปรับเปลี่ยน % กันได้

๕.๔ การกำหนดตัวชี้วัด ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้รับการประเมินตกลงร่วมกัน กำหนดตัวชี้วัดผลงานซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และสะดวกต่อการจัดเก็บ ส่วนตัวชี้วัดผลงานต้องเป็นตัวชี้วัดที่ท้าทาย และนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (ตัวชี้วัดที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่เป็นปัญหาหรือตัวชี้วัดเพื่อการพัฒนา) ทั้งนี้ ตัวชี้วัดผลงานทุกตัวชี้วัดต้องมีการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัดประกอบในรูปแบบของ KPI Profile และตัวชี้วัดผลงานที่เป็น (S) สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน/งาน กลุ่มภารกิจควรกำหนดตัวชี้วัดให้เหมือนกันและมีทีมตรวจสอบความสมบูรณ์ของตัวชี้วัดระดับกลุ่มภารกิจ

๕.๕ การกำหนดค่าเป้าหมาย โรงพยาบาลหัวหินกำหนดค่าเป้าหมาย ที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานหรือค่าเป้าหมายที่คาดว่าจะทำได้ อยู่ที่ระดับ ๓ และค่าเป้าหมายตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดจากยุทธศาสตร์ ต้องสอดคล้องกับค่าเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ค่าเป้าต้องมีช่วงคะแนนแต่ละช่วงที่เท่ากัน และเป็นค่าตัวเลข

๖. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์เป็นผู้ประเมิน ดังนี้

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

๗. การกลั่นกรองตัวชี้วัด

ให้รองผู้อำนวยการแต่ละกลุ่มภารกิจเป็นผู้พิจารณาถ่วงถ่วงความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัด การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน

/หากมี...

หากมีการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดหรือ KPI Template โดยไม่ผ่านรองผู้อำนวยการ ถือว่าผลการดำเนินการนั้นเป็นโมฆะ ไม่ให้นำมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชาประเมินรวมทั้งให้ดำเนินการตามระเบียบของทางราชการกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดและตัวชี้วัดนั้นผ่านการลงนามในคำรับรองแล้ว ให้เก็บเป็นหลักฐานไว้ที่กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ สำหรับข้าราชการ ส่วนของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ให้เก็บหลักฐานไว้ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

๘. ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ให้ดำเนินการหาพยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินนั้นแล้ว

๙.ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ซึ่งผลการประเมินการปฏิบัติงานต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ไม่เกินวงเงินที่โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ ได้รับจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

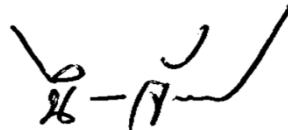
ในกรณีที่บุคลากรในโรงพยาบาลหัวหิน รายใดไม่ให้ความร่วมมือในการกำหนดตัวชี้วัดหรือมีผู้ไม่รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งนั้นได้ บุคลากรรายนั้น จะไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนในครั้งดังกล่าว

๑๐. ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลหัวหิน โดยฟังความเห็นจากข้อ ๖ ประกอบด้วย แล้วนำผลการประเมินที่ได้ไปวิเคราะห์ เพื่อนำไปพิจารณาจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร และแจ้งผลการประเมินพร้อมแผนพัฒนาให้ผู้รับประเมินรับทราบ พร้อมทั้งแนะนำและให้คำปรึกษา ถึงวิธีการ ขั้นตอนในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นต่อไป

๑๑. ในกรณีที่ผู้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินนั้น รายงานการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวหินทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายนิรันดร์ จันทรตระกูล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวหิน