



ประกาศโรงพยาบาลมหาสารคาม

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคาม

ด้วยโรงพยาบาลมหาสารคาม ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรฐาน กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคาม ดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมหาสารคาม จัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับนโยบาย เป้าหมายโรงพยาบาลมหาสารคาม และเป้าหมายรายบุคคล โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการครอบคลุม ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (๑) การวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (๒) การกำกับติดตาม (๓) การพัฒนา (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (๕) การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลมหาสารคามให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับให้ชัดเจน โดยกำหนดให้กลุ่มงานในโรงพยาบาลมหาสารคาม ร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุมรรณณะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่ง ตามกรอบที่ ก.พ.กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้โรงพยาบาลมหาสารคาม มีระบบในการกำกับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง และบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

ที่คาดหวังตามที่กำหนด โดยเฉพาะผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง โดยกำหนดให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้โรงพยาบาลมหาสารคาม ร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อนและจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้โรงพยาบาลมหาสารคาม ดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง ตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้โรงพยาบาลมหาสารคาม ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดที่มีผลการประเมินระดับพอใช้และระดับปรับปรุง และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบถัดไป

๓.๔ ให้โรงพยาบาลมหาสารคาม นำผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีผลการประเมินระดับพอใช้และระดับปรับปรุง จัดส่งให้กลุ่มงานบริหารของโรงพยาบาลมหาสารคาม ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้โรงพยาบาลมหาสารคาม ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลมหาสารคามให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒



(นายสุนทร ยนต์ตระกูล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาสารคาม