

ประกาศโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

.....

โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนสรมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง สำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น

เพื่อให้การดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานกรณีเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการเรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ และมาตรา ๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ซึ่งได้แก่ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ผู้ปฏิบัติงานที่มรผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน ในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒. พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน (ไม่ว่าเป็นการประเมินรอบ ๖ เดือนแรก หรือ
๖ เดือนหลัง) ในระดับต่ำกว่าระดับดี หรือน้อยกว่าร้อยละ ๗๕

/เพื่อให้การ.....

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรณีเจ้าหน้าที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ และเป็นไปตามกฎ ระเบียบและหลักเกณฑ์กำหนด โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกรณีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศุภฤกษ์ ศรีคำ)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น