



ประกาศโรงพยาบาลสุเพียง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข
สังกัด โรงพยาบาลสุเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสังกัดโรงพยาบาลสุเพียง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่กำหนดไว้ นั้น

ทั้งนี้ บุคคลใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าว มาใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคคลใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ โรงพยาบาลสุเพียง จะดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ตามแนวทาง ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๑.๑ ถือปฏิบัติตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ปี ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. วิธีการ ขั้นตอน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การรายงานผลการดำเนินการ และการกำกับติดตาม

๒.๑ ผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน ที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งผลการประเมินพร้อมทั้ง กำหนดให้ผู้ขึ้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในเอกสารคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป พร้อมทั้ง จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล

- ๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของบุคลากรกำหนดดังนี้
- ๒.๒.๑ ข้าราชการ กำหนดให้มีระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่เกินสามรอบการประเมิน
- ๒.๒.๒ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ๒ รอบการประเมิน
- ๒.๓ กรณีผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา
- ๒.๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตาม ข้อ ๒.๑ แล้ว ผู้บัญชายังไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการ จะดำเนินการ ดังนี้
- ๒.๔.๑ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ให้รายงานผลการประเมินแก่นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อดำเนินการรายงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการ กรณีผู้รับการประเมินประสงค์ออกจากราชการก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ สั่งให้เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง หรือสั่งให้ออกจากราชการ
- ๒.๔.๒ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้รายงานผลการประเมิน แก่ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อดำเนินการพิจารณาสั่งเลิกจ้าง สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- ๒.๔.๒ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้าง พิจารณาสั่งเลิกจ้าง ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายวิทย์ มงคลวิสุทธิ)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเพียง