

กิจกรรมที่แสดงถึงความพยายามที่จะปรับปรุงการบริหารของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสเพิ่มขึ้น

เรื่อง หลักเกณฑ์การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นพิเศษ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ
๒. สร้างเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
๓. มีความยุติธรรม โปร่งใสในการนำผลงานมาพิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นตำแหน่ง
๔. เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนางาน

\*\* การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง (ต.ค.-มี.ค, เม.ย-ก.ย.)

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน (การพิจารณาความดีความชอบ)

การปฏิบัติเดิม	การปรับปรุงแก้ไขที่เกิดขึ้น
<p>- การพิจารณาความดีความชอบจะดูจากแฟ้มประวัติ ให้ได้รับตามระยะเวลาที่ควรจะได้รับ(ระยะห่าง)</p> <p>- ไม่มีแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานในภาพรวมของโรงพยาบาล</p> <p>- การกำหนดตัวชี้ วัดรายบุคคลไม่ชัดเจน(คนที่รับงานมาก และงานน้อยงานยากงานง่ายได้ผลประเมินเท่ากัน) ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กร คนที่ตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานรู้สึกถดถอยและเลี่ยนแบบกันในด้านลบเช่น มาสาย, ลาบ่อย, ปฏิเสธงาน เป็นต้น</p> <p>- ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการยังไม่ไม่นำพฤติกรรมด้านการลามาสายพฤติกรรมกรให้บริการในหน้าที่ คำร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม มาร่วมร่วมประเมินด้วยอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม</p>	<p>- ให้ยึดตามแนวทางปฏิบัติ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>- การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบได้แก่</p> <p>๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามด้วยตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย/ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>- ให้มีการทำ MOU มอบหมายงานกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลและประเมินผลลัพธ์คุณภาพงานและประเมินงานที่ได้รับ MOU</p> <p>๒. พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถภาพหลักตามที่กพ. กำหนดและสมรรถภาพที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานราชการตามที่ส่วนราชการกำหนด</p> <p>๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>๒.๒ บริการที่ดี</p> <p>๒.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ</p> <p>๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม</p> <p>๒.๕ การทำงานเป็นทีม</p> <p>- ให้มีการทำผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมมาพิจารณาร่วมด้วย</p> <p>- การลามาสาย พฤติกรรมกรแต่งกาย การให้บริการในหน่วยงาน คำร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ</p> <p>- โดยกำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐</p> <p>- คะแนนในส่วนพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะกับองค์ประกอบอื่นๆ ร้อยละ ๓๐</p>

การปฏิบัติเดิม	การปรับปรุงแก้ไขที่เกิดขึ้น
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แต่ละรอบการประเมินให้มีผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนด ดัชนีชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับ ลักษณะงาน</li> <li>- ในระหว่าง รอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาและ แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานไปสู่ ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานที่ดีขึ้น</li> <li>- ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็น รายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือเซ็นรับทราบ ผล การประเมิน กรณีผู้ที่รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน ให้สามารถ อุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการ ประเมินผลได้เพื่อรับทราบและให้ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปรับปรุงพฤติกรรมตัวเอง</li> <li>- ให้ประกาศรายชื่อข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ผู้มีผลการปฏิบัติ ราชการอยู่ในระดับดีเด่นเพื่อให้รับทราบโดยทั่วกัน</li> <li>- คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีหัวหน้าแต่ละ หน่วยงานเป็นหลักและระดับปฏิบัติ(อาวุโส) ร่วมด้วย 1 -2 คน และผ่านการรับรองเห็นชอบโดยคณะกรรมการบริหาร และผู้อำนวยการโรงพยาบาลสร้างคอม</li> </ul>