

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลคำเมือง  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง ครอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานพ.ศ.๒๕๖๓  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารราชการส่วนการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มทางการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลคำเมือง ๙๒ หมู่ที่ ๑๐ ต.ทุ่งคลอง อ.คำเมือง จ.กาฬสินธุ์ ๔๖๑๘๐  
วัน/เดือน/ปี ๙ มกราคม ๒๕๖๓

หัวข้อ : หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางแผนในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตា

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :

- มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตា

Linkภายนอก : .....

หมายเหตุ : .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

( นางสาวทัยพร อ้วนภักดี)  
ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  
วันที่ ๙ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายธนธร กานตอาภา)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคำเมือง  
วันที่ ๙ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

( นายราชน พงษ์จรัส)  
ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์  
วันที่ ๙ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๓



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลคำม่วง ๔๒ หมู่ที่ ๑๐ ตำบลทุ่งคลอง อำเภอคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์  
ที่ กส ๐๐๓๒.๓๐๑/๓.๒ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตนำประกาศมาตราการและแนวทางในการบริหารผลกระทบปฏิบัติงานและการดำเนินการ  
กับเจ้าหน้าที่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคำม่วง

### เรื่องเดิม

พระราชบัญญัติราชบัญชีเปลี่ยนชื่อราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชา มี  
หน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และ  
เลื่อนเงินเดือนทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่  
นร. ๑๐๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

### ข้อเท็จจริง

โรงพยาบาลคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ  
ปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำในสังกัด ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด และจัดทำประกาศ เรื่อง มาตรการในการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ

### ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล  
คำม่วงต่อไป

(นางสาวหทัยพร อ้วนภักดี)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็น/คำสั่ง

(นายธนากร กานตอาภา)

นายแพทย์ชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคำม่วง



## ประกาศโรงพยาบาลคำม่วง

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานตា

\*\*\*\*\*

พระราชนูญตรีเปียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชา มี  
หน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และ  
เลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่  
นร.๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

โรงพยาบาลคำม่วง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ  
ปฏิบัติราชการของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสังกัด ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด มาตรการในการบริหารผลการ  
ปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่า ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ากว่าเกณฑ์ หมายถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานต่ากว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ  
ปฏิบัติงานต่า ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการพูดคุย  
ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อด้อยในการทำงาน รวมทั้ง  
มีการวางแผนการ ปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในแต่ละรอบ  
การประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับ ลดความคาดหวังลงแต่คงให้อยู่ในระดับที่ท้าทายความสามารถ และ  
กระตุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนา ตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และบรรลุ  
เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้สามารถปรับเปลี่ยนเป้าหมายและ แผนงานของแต่ละหน่วยงานได้ตามความ  
จำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกัน  
แล้ว จะทำให้ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีการ  
วางแผนและกำหนดแนวทางใน การพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความ  
ชำนาญในการทำงาน โดยอาจมีการอบรม และพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

- (๑) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์
- (๓) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้าง  
ประสบการณ์การเรียนรู้
- (๔) การจัดพิเลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญการในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการ  
ฝึกสอน และนำ

ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยงานบางงานอาจถูกโอนย้าย ออกไป และนำ้งานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตาม เป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วย การสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๒.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อ ไม่ได้ผล ให้ทำการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการดึงไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลา หรือทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงาน อย่างต่อเนื่อง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธนธร กานตอาภา)

นายแพทย์ชำนาญการ  
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคำเมือง