



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลภักดีชุมพล อำเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ

ที่ ชย ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพล

ด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลภักดีชุมพล ขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแจ้งประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาลงนามในประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อแจ้งผู้เกี่ยวข้อง และชี้แจงให้บุคลากรทราบต่อไป

(นางสาวสุภาณี แสงคุณ)

เจ้าพนักงานธุรการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพล

เพื่อโปรดทราบ

(นางสาวสมหทัย เอื้อใจ)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

รักษาการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

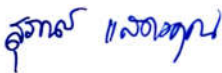



ทราบ

(นายวิชิต รุ่งพุทธิกุล)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพล

เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ  
และปิดประกาศ ณ สถานที่ปิดประกาศของหน่วยงาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน / ปิดประกาศสถานที่ปิดประกาศ โรงพยาบาลภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ	
ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ	
วัน/เดือน/ปี ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔	
หัวข้อ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔	
รายละเอียดข้อมูล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ (ตุลาคม ๒๕๖๓ - มีนาคม ๒๕๖๔)	
Link ภายนอก เว็บไซต์ โรงพยาบาลภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ	
หมายเหตุ	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวสุภาณี แสดงคุณ) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้อนุมัติรับรอง  (นางสาวสมหทัย เอื้อใจ) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายลิขิต โสภากิมลพัทธ์) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลปิดประกาศ  (นางสาววรรณเทียม บุญใบ) ตำแหน่ง พนักงานบริการเอกสารทั่วไป วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



ประกาศโรงพยาบาลภักดีชุมพล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๘๕ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สำหรับกลุ่มวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หนังสือ ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๗ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ และหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๖ ววรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลภักดีชุมพลจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการบริหารสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ทำหน้าที่คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และให้มีคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำคู่มือการประเมินผล รวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในกำกับของโรงพยาบาลภักดีชุมพลที่ได้ลงนามรับรองการปฏิบัติราชการไว้ เสนอคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลภักดีชุมพลนี้ ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะ ให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

## ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๕๙ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (๓๐%) มีคะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐

สัดส่วนคะแนน กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๐ ดังนี้ (สำหรับลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ใช้สัดส่วนคะแนน ข้อ ๑๐, ๑๑, ๑๒ และข้อ ๑๓)

๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๔ กำหนดคะแนนทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

๒.๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบตัวชี้วัด ดังนี้

ข้าราชการ	รับผิดชอบคนละ ๔ ตัวชี้วัด
ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ	รับผิดชอบคนละ ๔ ตัวชี้วัด
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	รับผิดชอบคนละ ๔ ตัวชี้วัด
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ)	รับผิดชอบคนละ ๔ ตัวชี้วัด
คณะกรรมการบริหาร	ให้รับผิดชอบคนละ ๔ ตัวชี้วัด โดยให้รับผิดชอบ

ตัวชี้วัดกลาง ๑ ตัวชี้วัด คือ ตัวชี้วัดเรื่องของงานโรงพยาบาลคุณธรรม , ตัวชี้วัดเรื่องการดำเนินงานและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ (ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์และงานประจำ , ตัวชี้วัดกลาง)

อนึ่ง กรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการฯ กลั่นกรองตัวชี้วัดพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวชี้วัดที่มอบหมายให้บุคคลมีความสำคัญและไม่ควรตัดตัวชี้วัดข้อใดข้อหนึ่ง อาจมอบหมายตัวชี้วัดให้บุคคลมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบ ตามมติของคณะกรรมการกลั่นกรองและเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการให้ความเห็นชอบ

การมอบหมายตัวชี้วัดลงสู่บุคคลให้ดำเนินการดังนี้ (ตามรายละเอียด Work Flow Diagram)

ประเภทของตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์, ตัวชี้วัดงานประจำ (ที่ผ่านการกลั่นกรองความเหมาะสมจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์แล้ว และตัวชี้วัดกลาง โดยที่จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดแต่ละประเภท คณะกรรมการอำนวยการการประเมินผลสัมฤทธิ์ และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ (กลั่นกรอง) สามารถปรับจำนวนและน้ำหนักให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มได้

การมอบหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลในกลุ่มข้าราชการ ควรพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบตาม Job description ของแต่ละบุคคลด้วย ทั้งนี้ หากบุคคลที่รับผิดชอบงานสูงกว่าหรือต่ำกว่าระดับตัวชี้วัดที่กำหนด สามารถมอบหมายให้รับผิดชอบได้ โดยให้คณะกรรมการอำนวยการฯ เป็นผู้พิจารณาการมอบหมายให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและภาระหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน การมอบหมายตัวชี้วัดที่เป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน กำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานทุก

หน่วยงาน และให้หัวหน้างานพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงาน จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่บุคลากรในกลุ่มงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และรวบรวมส่งให้กลุ่มงานยุทธศาสตร์สาธารณสุข เสนอให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการพิจารณาถ่วงดุล และเสนอคณะกรรมการอำนวยการพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มีคำอธิบายตัวชี้วัด จะไม่มีการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนนเป็น ๐

#### คำจำกัดความ

ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลภักดีชุมพลปี ๒๕๕๘ ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ได้รับจากโรงพยาบาลภักดีชุมพล

ตัวชี้วัดงานประจำ หมายถึง ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบของแต่ละ กลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มงานคัดเลือกมาจากงานประจำที่ยังเป็นปัญหาหรือผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพลและคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนที่จะลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดกลาง หมายถึง ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพลและคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อขับเคลื่อนงานที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง,งานที่ต้องดำเนินการโดยทีมบูรณาการ มีคณะกรรมการกลางกำกับดูแลและจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด(KPI template)ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒.๑.๑.๒ ตัวชี้วัดที่บรรลุผลสัมฤทธิ์แล้ว(ระดับ ๕ หรือร้อยละ ๑๐๐)ในรอบการประเมินที่

#### ผ่านมา

จะไม่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดบุคคลในรอบถัดไป หากเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่มีผลสัมฤทธิ์ระดับ ๕ แต่ข้อมูลพื้นฐาน(baseline) ของตัวชี้วัดย้อนหลัง ๓ ปี มีผลสัมฤทธิ์ไม่คงที่ที่สามารถมอบหมายบุคคลได้และคิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามผลการดำเนินงานจริง ทั้งนี้ต้องได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน

๒.๑.๑.๓ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้เท่ากับ ๔ จาก ๕ คะแนน โดยพิจารณาค่าเป้าหมายจากข้อมูลพื้นฐานผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นกรณีที่มีค่าเป้าหมายที่เป็นร้อยละ ๑๐๐ ให้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ที่ระดับ ๕

สำหรับตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย(Basedline) ต่อเนื่องกันและขอปรับค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับ ๕ ให้เสนอคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมายลงให้สอดคล้องกับค่า Basedline ของโรงพยาบาลภักดีชุมพล

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) บริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

น้ำหนักคะแนนของแต่ละสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะ	น้ำหนักคะแนน
๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐
๒. บริการที่ดี	๒๐
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๒๐
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	๒๐
๕. การทำงานเป็นทีม	๒๐
รวม	๑๐๐

ให้คะแนนทั้งหมดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่มมาตรวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละรอบการประเมินสมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะดำเนินการทดลองประเมินโดยที่ยังไม่คิดคะแนนในส่วนขององค์ประกอบที่ ๒ ให้เลือกสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งโดยสมรรถนะทางการบริหาร จะประเมินในกลุ่มของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/ผู้บริหารโครงการ(Project manager)

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามคำสั่ง

โรงพยาบาลภักดีชุมพลที่ ๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๑ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ รวบรวมผลการปฏิบัติราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้าง

ทางการบริหารของโรงพยาบาลภักดีชุมพลเป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพลประเมิน หัวหน้ากลุ่มงานที่กำกับ
- หัวหน้ากลุ่มงานที่กำกับประเมิน บุคลากรทุกคนในกลุ่มงานที่กำกับ

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องปฏิทินการประเมินผลการกระทรวงสาธารณสุขและให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการคิมน้ำหนักในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผล การปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔

ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ให้น้ำหนัก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ พิจารณาจากแผนและการดำเนินงานครึ่งปี

๑ เมษายน ๒๕๕๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ พิจารณาจากผลงานร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายและกระบวนการดำเนินงาน

สำหรับวิธีการคิมน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนักตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบที่ ๑/๒๕๖๔ ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามคำสั่งโรงพยาบาลภักดีชุมพลที่ ๑๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดำเนินการรวบรวมผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) ส่งผลคะแนนให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผล สัมฤทธิ์ ภายในวันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๓.๒ การประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาในข้อ ๓.๑ และส่งผลคะแนน ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ภายในวันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล

การกำหนดน้ำหนัก คะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Template) เมื่อมีการกลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธานคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์และหัวหน้ากลุ่มงาน ลงนามในเอกสารคำรับรองฯ ให้เรียบร้อย

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึกข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพลเพื่อพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลังการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพลและคณะกรรมการฯ จะไม่นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน

๔.๓ หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในคำรับรองแล้วให้เก็บเป็นหลักฐานการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ๑ ชุด ผู้รับการประเมิน ๑ ชุด และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจัดเก็บไฟล์เอกสารตัวชี้วัด (แนบ ๑) ของบุคลากรทั้งหมด ๑ ชุด พร้อมทั้งเก็บไว้ที่แฟ้มประวัติของแต่ละบุคคล ๑ ชุด

ข้อ ๕ การรายงานและประเมินผล

๕.๑ การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดสำคัญ ที่มอบหมายลงสู่บุคคล ใช้หลักดังนี้

- ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์และงานประจำเป็นการวัดกระบวนการและผลลัพธ์ของตัวชี้วัดที่ได้รับจากโรงพยาบาลภักดีชุมพลและของโรงพยาบาลภักดีชุมพล

๕.๒ การประเมินผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลภักดีชุมพลเป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์กำหนด

ข้อ ๖ การจัดทำเอกสารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๖.๑ แบบลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard)ตามเอกสารแนบท้ายบุคคลที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ งานที่อยู่คนละหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงานหลักเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ

๖.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard)

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน สรุปผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและผลการประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของ โรงพยาบาลภักดีชุมพลแล้วรวบรวมส่งให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

กรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความคืบหน้าต่ำกว่าหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบพบแทนและเมื่อคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลฯ ปรับเปลี่ยนค่าคะแนนได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ใช้วิธีการอิงเกณฑ์ตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากสรุปผลการประเมินและปรับเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่าในช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อน ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลพิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

๙.๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ประกาศรายชื่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่น ไว้ที่ป้ายประกาศของโรงพยาบาลภักดีชุมพล

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลภักดีชุมพล เป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดหน่วยงานเป็นรายบุคคลและลงนามรับทราบผลการประเมินในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๐.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๒) องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐



๑๐.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินบุคลากรผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานราชการ

๑๑.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

- ๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐
- ๒) องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑๑.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานราชการ

๑๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานราชการ ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน แล้วนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๒ รอบมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

- ๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐
- ๒) องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑๒.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน แล้วนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๒ รอบมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างประจำการประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำ ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓

๑๓.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

- ๑๓.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐
- ๑๓.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑๓.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำ องค์ประกอบที่ ๑๓.๑.๑ ข้อ ๑) และส่วนองค์ประกอบที่ ๒) ให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ไปช่วยราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.และโรงพยาบาลภักดีชุมพล

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑๕.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน แจ้งผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล แก่บุคลากรในกลุ่มงานเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รอบที่ ๑/๒๕๕๘ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan) รอบที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และส่งมา รวบรวมที่กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ภายในวันที่ ๑๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยให้จัดทำตาม แบบฟอร์มที่แนบท้ายประกาศฯ นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิจิต รุ่งพทธิกุล)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการใน

ตำแหน่งโรงพยาบาลภักดีชุมพล