



ประกาศโรงพยาบาลเนินสง่า
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ 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 ๑๙๗ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ และ หนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และ ต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลเนินสง่า จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการบริหารสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ทำหน้าที่คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และให้มีคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำคู่มือการประเมินผล รวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในกำกับของโรงพยาบาลเนินสง่า ที่ได้ลงนามรับรองการปฏิบัติราชการไว้เสนอคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลเนินสง่านี้ ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะ ให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (๓๐%) มีคะแนนรวม ร้อยละ ๑๐๐

สัดส่วนคะแนน กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐ สมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๐ สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกคนในโรงพยาบาลเนินสง่า

ยกเว้นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ใช้สัดส่วนคะแนน ข้อ ๑๐ ๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๔ กำหนดคะแนนทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

๒.๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบตัวชี้วัด ดังนี้

ข้าราชการ	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด
ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ)	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

การมอบหมายตัวชี้วัดลงสู่บุคคลให้ดำเนินการดังนี้

ประเภทของตัวชี้วัดในระดับหัวหน้าหน่วยงาน/ฝ่าย/องค์กรแพทย์ ที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

๑. ตัวชี้วัดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๔ ตัว มีการคัดเลือกตัวชี้วัดจาก
 - ตัวชี้วัดตาม PA
 - ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ระดับ กระทรวง เขต ประเทศ จังหวัด และ คปสอ.
 - ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ รพ.และแผนปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน
 - ตัวชี้วัดจากงานประจำ หรือ จาก Job description ของแต่ละบุคคล
 - ตัวชี้วัดจากงานคุณภาพ

มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งหมด ๔ ตัว คำนวณรวมอยู่ที่ ๘๐% โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้คัดเลือกตัวชี้วัดและกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดเพื่อให้เหมาะสมกับหัวหน้างาน/ฝ่าย/องค์กรแพทย์

๒. ตัวชี้วัดกลางในระดับ รพ. มี ๑ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวละ ๒๐% โดยคณะกรรมการอำนวยการฯ เป็นผู้คัดเลือกและมอบหมาย

ทั้งนี้ หากบุคคลที่รับผิดชอบงานสูงกว่าหรือต่ำกว่าระดับตัวชี้วัดที่กำหนด สามารถมอบหมายให้รับผิดชอบได้ โดยให้คณะกรรมการอำนวยการฯ เป็นผู้พิจารณาการมอบหมายให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งภาระหน้าที่ของบุคคลแต่ละคน

ให้คณะกรรมการปฏิบัติการฯ จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่จะให้หัวหน้างาน/ฝ่าย/องค์กรแพทย์ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้เสร็จภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ และรวบรวมส่งให้ฝ่ายบริหารเพื่อเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มีคำอธิบายจะไม่พิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนนเป็น ๐

ประเภทของตัวชี้วัดในระดับปฏิบัติที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

๑. ตัวชี้วัดในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๔ ตัว มีการคัดเลือกตัวชี้วัดจาก
 - ตัวชี้วัดตาม PA
 - ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ระดับ กระทรวง เขต ประเทศ จังหวัด และ คปสอ.
 - ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ รพ.และแผนปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน
 - ตัวชี้วัดจากงานประจำ หรือ จาก Job description ของแต่ละบุคคล
 - ตัวชี้วัดจากงานคุณภาพ

๒. ตัวชี้วัดกลางในระดับ รพ. มี ๑ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักตัวละ ๒๐% โดยคณะกรรมการ
อำนวยการฯ เป็นผู้คัดเลือกและมอบหมาย

มีการกำหนดตัวชี้วัดทั้งหมด ๔ ตัว ค่าน้ำหนักรวมอยู่ที่ ๘๐% โดยหัวหน้าผู้ประเมิน
จะเป็นผู้คัดเลือกตัวชี้วัดและกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละตัวชี้วัดเพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่ม และเสนอ
คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการตรวจสอบและพิจารณาอีกครั้ง

ให้หัวหน้าฝ่าย/งาน ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมินผู้ปฏิบัติ จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด
(KPI Template) ที่จะให้ผู้ปฏิบัติลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้เสร็จภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕
และรวบรวมส่งให้ฝ่ายบริหารเพื่อเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใด
ไม่มีคำอธิบายจะไม่พิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนนเป็น ๐

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่
ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ ได้แก่

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

น้ำหนักคะแนนของแต่ละสมรรถนะ ดังนี้

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

ให้คะแนนทั้งหมดเท่ากับ ๑๐๐ แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
มาตรวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดใน
แต่ละรอบการประเมิน ประเมินจาก

๒.๑.๒.๑ มาตรวัดด้านสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ จะดูจากการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามแผน
ยุทธศาสตร์ / งานตามนโยบาย / งานคุณภาพ / การรับการประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ

๒.๑.๒.๓ มาตรฐานด้านสมรรถนะบริการที่ดี จะดูจากพฤติกรรมบริการ ความพึงพอใจในการให้บริการ เรื่องร้องเรียนต่างๆ

๒.๑.๒.๓ มาตรฐานด้านสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ดูจากผลงานเด่น ผลงานวิจัย/นวัตกรรม การเป็นวิทยากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทั้งในและนอกองค์กร การสร้างชื่อเสียง

๒.๑.๒.๔ มาตรฐานด้านสมรรถนะการยึดมั่นขอธรรมและจริยธรรม จะดูจากหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม การมาตรงเวลา การไม่ถูกลงโทษทางวินัย การเป็นบุคคลต้นแบบด้านต่างๆ

๒.๑.๒.๕ มาตรฐานด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม จะดูจากมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงพยาบาลจัด กิจกรรมสร้างความสามัคคี กิจกรรมจิตอาสาต่างๆ

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามคำสั่งโรงพยาบาลเนินสง่า ที่ /๒๕๖๔ ลงวันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ รวบรวมผลการปฏิบัติราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลเนินสง่า เป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ประเมิน หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย และองค์กรแพทย์
- หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ประเมิน บุคลากรในกลุ่มงาน ตามคำสั่งที่มอบหมายการประเมินของโรงพยาบาลเนินสง่า

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับปฏิทินการประเมินผลการกระทรวงสาธารณสุขและให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการคิมน้ำหนักในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ให้น้ำหนักของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

สำหรับวิธีการคิมน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนักตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบที่ ๑/๒๕๖๕ ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามคำสั่งโรงพยาบาลเนินสง่า ที่ /๒๕๖๔ ลงวันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดำเนินการรวบรวมผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) สรุปส่งผลคะแนนให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ ภายในวันที่ ๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๒ การประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตาม ข้อ ๒.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาในข้อ ๓.๑ และสรุปส่งผล คະແນນ ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้พิจารณาถ่วงถ่วงความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนัก คະແນนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Template) เมื่อมีการกลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้ว ให้ประธานคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ และหัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้าฝ่าย ลงนามในเอกสารคำรับรองฯ ให้เรียบร้อยแล้ว

๔.๒ หากกลุ่มงาน ฝ่ายหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำ บันทึกข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลังการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลเนินสง่า และคณะกรรมการฯ จะไม่นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมิน รวมทั้งให้ ดำเนินการสอบวินัยผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในคำรับรองแล้วให้เก็บเป็นหลักฐานการ ประเมินผล

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ๑ ชุด ผู้รับการประเมิน ๑ ชุด และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจัดเก็บไฟล์เอกสารตัวชี้วัด (แนบ ๑) ของบุคลากรทั้งหมด ๑ ชุด

ข้อ ๕ การรายงานและประเมินผล

๕.๑ การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดสำคัญ ที่มอบหมายลงสู่บุคคล ใช้หลักดังนี้

ตัวชี้วัด (KPI) ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จะมีการใช้ตัวชี้วัดในการวัด ๒ แบบ คือ

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ กำหนดจาก เป้าหมายของโรงพยาบาล , เป้าหมายของหน่วยงาน , นโยบาย ของกระทรวง ฯลฯ

๒. เชิงคุณภาพ (เชิงคุณภาพประกอบด้วยความทันเวลา , ประสิทธิภาพ , ประสิทธิผล ฯลฯ) โดยกำหนดให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕.๒ การประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ คณะกรรมการปฏิบัติการฯ จะมีการคัดเลือกประเด็นสมรรถนะที่นำมาวัดผล เจ้าหน้าที่ จะต้องเป็นสมรรถนะที่สอดคล้องกับการทำงาน และเป็นการแก้ปัญหาความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น จากการทำงานในโรงพยาบาลเนินสง่า โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลักตามที่ กพ. กำหนด

๕.๓ การประเมินผลด้านองค์ประกอบอื่น ๆ

การประเมินสมรรถนะ คณะกรรมการปฏิบัติการฯ จะมีการคัดเลือกประเด็นที่ใช้ในการวัดผล เจ้าหน้าที่จากการมีผลงานและพฤติกรรมโดดเด่นในด้านต่างๆ และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล

ข้อ ๖ การจัดทำเอกสารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๖.๑ แบบลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ตามเอกสารแนบท้าย

บุคคลที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ งานที่อยู่คนละหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงานหลักเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ

๖.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard)

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน สรุปผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและผลการประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของ โรงพยาบาลเนินสง่า แล้วรวบรวมส่งให้

คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

กรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีค่าคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบพบแทน และเมื่อคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลฯ แล้วห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานแต่ค่าคะแนนใด ๆ ทั้งสิ้น

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

ข้อ ๘ การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ใช้วิธีการอิงกลุ่ม

หากสรุปผลการประเมินและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่ามีช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อนให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลพิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนผลการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

๘.๑ การเลื่อนเงินเดือนของกลุ่มข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว จะมีการจัดสรรลง ดังนี้

-จัดสรรตามหน่วยงาน/ฝ่ายที่ทำการประเมิน ๒.๗% ของเงินเดือนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน/ฝ่ายนั้น

-จัดสรรให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๐.๒% ของเงินเดือนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน/ฝ่าย เพื่อบริหาร

จัดการให้กับบุคลากรทุกคนใน รพ. ที่ปฏิบัติงานตามนโยบาย / แผนยุทธศาสตร์ รพ. และ คปสอ. กำหนดบุคลากรที่มีผลงานหรือพฤติกรรมที่โดดเด่น ผลงานด้านงานคุณภาพ หรือได้รับงานมอบหมายพิเศษ

๘.๒ กรณีได้รับเงินเพิ่มเติมจากจังหวัด ๐.๑% ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะบริหารจัดการเงินที่ได้รับเพิ่มเติมให้กับบุคลากรหรือฝ่ายที่มีการปฏิบัติงานและผลงานเป็นไปตามนโยบาย / แผนยุทธศาสตร์ ที่จังหวัดกำหนด

เกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ดีเด่น	๓.๐๐ -๕.๐๐%	คะแนน ๘๖.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	คะแนน
ดีมาก	๒.๕๖-๓.๐๐%	คะแนน ๗๖.๐๐ - ๘๕.๙๙	คะแนน
ดี	๒.๐๑-๒.๕๕%	คะแนน ๖๕.๐๐ - ๗๕.๙๙	คะแนน
พอใช้	๑.๕๑-๒.๐๐%	คะแนน ๖๐.๐๐ - ๖๔.๙๙	คะแนน
ปรับปรุง	งดเลื่อนขั้น	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	คะแนน

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

๙.๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ประกาศรายชื่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่น และดีมาก ไว้ที่ป้ายประกาศของโรงพยาบาลเนินสง่า

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลเนินสง่า เป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดหน่วยงานเป็นรายบุคคลและลงนามรับทราบผลการ ประเมินในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๐.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๒) องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๑๐.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินบุคลากรผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานราชการ

๑๑.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๒) องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑๑.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานราชการ

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

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๒) องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๓) องค์กรประกอบที่ ๓ องค์กรประกอบอื่นๆ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐

๑๒.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนเมษายน ครั้งที่ ๒ เดือนตุลาคม แล้วนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๒ รอบมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างประจำ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำ ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓

๑๓.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

๑๓.๑.๑ องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๖๐

๒) ผลสัมฤทธิ์ของตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐

หากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิไม่ได้มอบหมายตัวชี้วัดพิเศษ ก็ให้คิดคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานในข้อ ๑) เป็นร้อยละ ๗๐

๑๓.๑.๒ องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

๑๓.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำ องค์กรประกอบที่ ๑๓.๑.๑ ข้อ ๑) และส่วนองค์กรประกอบที่ ๒) ให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ไปช่วยราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และโรงพยาบาลเนินสง่า

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑๕.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน แจ้งผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล แก่บุคลากรในกลุ่มงาน เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รอบที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan) รอบที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และส่งมารวบรวมที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเนินสง่า ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่แนบท้ายประกาศฯ นี้

(นางสาวชวณี สิ้นสุวรรณนท์)

นายแพทย์ชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเนินสง่า

ช่วงเกณฑ์ระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ 2565

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน		ร้อยละ	หมายเหตุ
1	ดีเด่น	90-100			
	ดีเด่น 1	100.00	100.00	5 - 6	
	ดีเด่น 2	99.50	99.99	4.90	
	ดีเด่น 3	99.00	99.49	4.80	
	ดีเด่น 4	98.50	98.99	4.70	
	ดีเด่น 5	98.00	98.49	4.60	
	ดีเด่น 6	97.50	97.99	4.50	
	ดีเด่น 7	97.00	97.49	4.40	
	ดีเด่น 8	96.50	96.99	4.30	
	ดีเด่น 9	96.00	96.49	4.20	
	ดีเด่น 10	95.50	95.99	4.10	
	ดีเด่น 11	95.00	95.49	4.00	
	ดีเด่น 12	94.50	94.99	3.90	
	ดีเด่น 13	94.00	94.49	3.80	
	ดีเด่น 14	93.50	93.99	3.70	
	ดีเด่น 15	93.00	93.49	3.60	
	ดีเด่น 16	92.50	92.99	3.50	
	ดีเด่น 17	92.00	92.49	3.40	
	ดีเด่น 18	91.50	91.99	3.30	
	ดีเด่น 19	91.00	91.49	3.20	
	ดีเด่น 20	90.50	90.99	3.10	
	ดีเด่น 21	90.00	90.49	3.00	
2	ดีมาก	80 - 89.99			
	ดีมาก 1	88.00	89.99	2.90	
	ดีมาก 2	86.00	87.99	2.80	
	ดีมาก 3	84.00	85.99	2.70	
	ดีมาก 4	82.00	83.99	2.60	
	ดีมาก 5	80.00	81.99	2.50	
3	ดี	70 - 79.99			
	ดี 1	78.00	79.99	2.40	
	ดี 2	76.00	77.99	2.30	
	ดี 3	74.00	75.99	2.20	
	ดี 4	72.00	73.99	2.10	
	ดี 5	70.00	71.99	2.00	

4	พอใช้	60 - 69.99			
	พอใช้ 1	68.00	69.99	1.90	
	พอใช้ 2	66.00	67.99	1.80	
	พอใช้ 3	64.00	65.99	1.70	
	พอใช้ 4	62.00	63.99	1.60	
	พอใช้ 5	60.00	61.99	1.50	
5	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60 คะแนน			

คณะกรรมการฯ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
 (นางสาวชวณิ สินธุวงศานนท์)

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
 (นายพอล ศรีพล)

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
 (นางนิสา สุทะกะ)

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
 (นายพิรุฬห์ ชีระตานนท์)

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
 (นางสาวภัทรพร บุษยะมา)

(ลงชื่อ)..... กรรมการ
 (นายพิพัฒน์ สุภัทโรบล)

บัญชีแนบท้ายรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น
ตามประกาศโรงพยาบาลเนินสง่า เรื่องข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
๑	นางสาวชวณี สิ้นจรวงศ์	
๒	นายพหล ศรีพล	
๓	นางสาวรุ่งทิพย์ ศรีใส	
๔	นางนงค์เยาว์ กล้าหาญ	
๕	นางนิสา สุพะกะ	
๖	นางสาวณัฐนันท์ พงศ์วิเศษ	
๗	นางอรรคญาณี งามหมู่	
๘	นางสาริณี วอนแก่น้อย	
๙	นางภรณ์ทิลา มินนา	
๑๐	นายพิรุฬห์ ชีวะตานนท์	
๑๑	นางสุวรรณี ดอนนิมพลี	
๑๒	นางภัสรา พรหมเสนา	
๑๓	นางสมบัติ นิยมนา	
๑๔	พันจ่าโทเริงชัย จูกุล	
๑๕	นางสาวสุภาพันธ์ นิยมพร	
๑๖	นางศิริญา ศรีชมชื่น	
๑๗	นางสาวสุบิล ศรีวิเศษ	
๑๘	นายพิชิต ไกรอ่อน	
๑๙	นางภคมน จะโนรัตน์	
๒๐	นางศุภลักษณ์ ดาไม้	
๒๑	นางสาวขวัญหทัย ภูมิพิศิษฐานนท์	
๒๒	นางโสภิตา ขามโนนวัต	
๒๓	นางบัวกนก ไชยพารา	
๒๔	นางพิชญา รักหินลาด	
๒๕	นางณัฏฐนิตต์ ภัคดีศิริวงษ์	
๒๖	นางสาวภัทรพร บุษยะมา	
๒๗	นายสอ งานจัตูรัส	

บัญชีแนบท้ายรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น
ตามประกาศโรงพยาบาลเนินสง่า เรื่องข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
๒๘	นางสาววิสาขา บุญเทียม	
๒๙	นางวิวรรณ ด่านขุนทด	
๓๐	นายสมเกียรติ ด่านขุนทด	
๓๑	นางสาวณิชพันธ์ ชิดประทุม	
๓๒	นางลดาวัลย์ หอมเหล็ก	
๓๓	นางสาวเกษร ต่อมโชค	
๓๔	นางศิริวรรณ บัวแพง	
๓๕	นางสาวนฤมล ชนซี	
๓๖	นายฤทธิรงค์ หอมเหล็ก	
๓๗	นายพิพัฒน์ สุภัทโรบล	
๓๘	นายชาติชัย อากกล้า	
๓๙	นางสาวสุมิตตา ภูแจ้ง	
๔๐	นางสาวศิริวรรณ แก่กลาง	
๔๑	นางสาวปนัดดา ชนะพาล	
๔๒	นายอภินันท์ ปราบวงศ์สา	
๔๓	นายบัณฑิต คำภาสุข	
๔๔	นางสาวรัชนิกร นันนิงค์	
๔๕	นางสาวอมรรรัตน์ กองจันทร์	
๔๖	นางสาวกนิษฐา นิมประเสริฐ	
๔๗	นางสาวประภาสิริ ภูธรศรี	
๔๘	นายคำเวียง จันทะกัลยา	
๔๙	นางสาวกุลรภัส แดงสกุล	
๕๐	นางรัชนก วงศ์รา	
๕๑	นางสาวประทานพร หงษ์โพธิ์	
๕๒	นางสาวยุพิน เถาสิม	
๕๓	นางสาวบุหงา ภูดินแดน	
๕๔	นางนิตยา ศรีนาม	

บัญชีแนบท้ายรายชื่อข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น
ตามประกาศโรงพยาบาลเนินสง่า เรื่องข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๕
(ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
๕๕	นายกิตติวัฒน์ วิชาดี	
๕๖	นางสาวกุลธิรา คำชมภู	
๕๗	นางสาวสิริภัทร์ ตันติชำนาญกุล	
๕๘	นางสาวสุทธาสินี วรรณรัตน์	
๕๙	นางสาวธรรมรัตน์ งาห์ตถ์	
๖๐	นางสาวประทีนทิพย์ ประจักษ์ภูมิ	
๖๑	นางสาวนุจรินทร์ มาสุชา	
๖๒	นายเดชทัต พวงร้อย	
๖๓	นางกาญจนาฐ์ งาห์ตถ์	
๖๔	นางสาวชวลี แซ่มครบุรี	