



E07

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน โทร.๐๔๔-๘๕๑๔๔๔ ต่อ ๑๐๕
ที่ ขย ๐๐๓๒.๓๐๑/ ๒๕๖๔ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

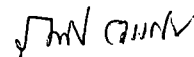
เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน

ด้วย โรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน ได้จัดทำประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากร มาตรการ กลไก
ประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
๒. ระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากร โรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาลงนามอนุมัติให้ประกาศในเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อ
เผยแพร่ต่อสาธารณชนต่อไป



(นางภาวิณี วรรณชัย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

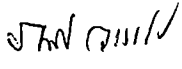
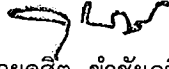
อนุมัติ



(นายดุสิต ชำชัยภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลจตุรัส สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลจตุรัส สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ วัน/เดือน/ปี ๑๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ หัวข้อ ประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ รายละเอียดข้อมูล : ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากร มาตรการกลไก ประเมินมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ๒. ระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากร โรงพยาบาลจตุรัส Link ภายนอก : เว็บไซต์โรงพยาบาลจตุรัส Ctrhos.go.th โรงพยาบาลจตุรัส Chaturat Hospital	
ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล  (นางภาวณี วรรณชัย หัวหน้าเจ้าหน้าที่	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายดุสิต ขำชัยภูมิ) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายอัครเดช พลศักดิ์) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	



ประกาศโรงพยาบาลจตุรัส

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำสำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลจตุรัส

โรงพยาบาลจตุรัส ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และประกาศโรงพยาบาลจตุรัส เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำหรับเจ้าหน้าที่สังกัดโรงพยาบาลจตุรัส รวมทั้งผู้ที่สังกัดส่วนราชการอื่นที่มาปฏิบัติราชการและได้รับการประเมินการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลจตุรัส ดังนี้

๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ(Performance Management : PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการในระดับโรงพยาบาล/หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลักได้แก่ (๑) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ (๒)การติดตาม (๓)การพัฒนา (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และ (๕) การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลจตุรัส ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และพันธกิจของโรงพยาบาล

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกระดับให้ชัดเจน โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมายและค่าน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม/โครงการ/งานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และระบุสมรรถนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดตามประกาศ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องโดยให้หน่วยงานมีระบบในการกำกับติดตามทุก ๓ เดือน หากผู้รับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ หรือระดับปรับปรุง จะต้องให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะที่คาดหวัง โดยกำหนดเฉพาะผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงจะต้องทำสัญญาให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และหน่วยงานดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้หน่วยงานผู้ประเมินและกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์จุดอ่อนและจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับที่จะต้องระดับปรับปรุง เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้หน่วยงานผู้ประเมินและกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร พัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับที่ต้องปรับปรุงตามแผนพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้หน่วยงานผู้ประเมินและกลุ่มงานพัฒนาบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับที่ต้องปรับปรุง นำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบถัดไป

๓.๔ ให้หน่วยงานจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง แจ้งต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

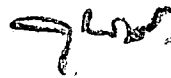
๓.๕ ให้หน่วยงานนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับที่จะต้องปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาของบุคลากรดังกล่าวต่อไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดย กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด ตามประกาศลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ และประกาศของ โรงพยาบาลจุฬารัตน์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมทุก ด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการและการพัฒนาและเพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๖. ประกาศฉบับนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายดุสิต ขำชัยภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬารัตน์

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่.....
กรณีผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง/
ระดับ.....สังกัด งาน..... กลุ่มงาน.....
.....โรงพยาบาลเจ้าพระยาฯ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ได้ รับทราบว่ามีผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่.....ตั้งแต่
วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นในการ
พัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(ลงชื่อ).....
(.....)
วันที่.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

(ลงชื่อ).....
(.....)
วันที่.....

(ลงชื่อ).....
(.....)
วันที่.....

บันทึกคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
(ตามประกาศ โรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการ
ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔)

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ตำแหน่ง
.....ประเภทระดับ.....สังกัด งาน/
กลุ่มงาน.....โรงพยาบาลจตุรพักตรพิมาน ไปในบันทึกฉบับนี้ จะเรียกว่า “ผู้
ถูกประเมิน” ฝ่ายหนึ่ง กับ นาย/นาง/นางสาว.....ตำแหน่ง
.....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการซึ่งต่อไปใน
บันทึกฉบับนี้ จะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” อีกฝ่ายหนึ่ง
ตามที่คุณประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ประจำปีงบประมาณในรอบการ
ประเมิน รอบที่.....ระหว่างวันที่.....ถึงวันที่.....ปรากฏว่ามี
ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง หรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น เพื่อให้มี
คุณภาพ ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานในภาครัฐ ทั้งสองจึงตกลงร่วมกันใน
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ผู้ถูกประเมินรับทราบผลในการประเมินการปฏิบัติราชการที่คุณประเมินได้แจ้งให้ทราบเมื่อวันที่.....
เดือน.....พ.ศ..... และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
ตั้งแต่วันที่ลงนามในบันทึกคำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้อ ๒. ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ โดยมี
รายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑.....

๒.๒.....

๒.๓.....

ฯลฯ

ข้อ ๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าผู้ถูกประเมินไม่
สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไขตามบันทึก
คำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาตามที่ระบุในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผลการประเมินต่อผู้ว่าราชการจังหวัด
พิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

๒/ข้อ ๔...



ประกาศโรงพยาบาลจตุรัส

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่ จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๘๕ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำหรับกลุ่มวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หนังสือ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๗ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณและหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่า ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๖ วรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนและเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดย โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ทำหน้าที่ คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำ คู่มือการประเมินผล รวบรวม และสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในกำกับ ของโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่ได้ลงนามรับรองการปฏิบัติราชการไว้ เสนอคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ นี้ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ต่อ) และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (๓๐%) มีคะแนนรวมร้อยละสี่ส่วนคะแนน กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๓๐ ดังนี้ (สำหรับลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอก งบประมาณ) และข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ใช้สัดส่วนคะแนน ข้อ ๑๐ ๑๑ ๑๒ และข้อ ๑๓)

๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด ที่ลงนามในคำรับรอง การปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของ หน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๓ กำหนด คะแนนทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน แล้วเทียบกลับเป็น ร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบตัวชี้วัดดังนี้

ข้าราชการ	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด
ลูกจ้างประจำ	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด
ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการ	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ)	รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

การมอบหมายตัวชี้วัดลงสู่บุคคล

ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีการคัดเลือกตัวชี้จาก

๑. ตัวชี้วัดตาม PA
๒. ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ระดับ กระทรวง เขต ประเทศ จังหวัด และ คปสอ.
๓. ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ศาสตร์ รพ. และแผนปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน
๔. ตัวชี้วัดจากงานคุณภาพ
๕. ตัวชี้วัดจากงานประจำ หรือ จาก JOB DESCRIPTION ของแต่ละบุคคล

ประเภทของตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

บุคลากรทุกคน รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด โดย

๑. ให้รับผิดชอบตัวชี้วัดกลาง ๓ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักรวมอยู่ที่ ๔๐% โดยคณะกรรมการฯ เป็นผู้ คัดเลือกและ มอบหมาย ได้แก่

๑.๑. ตัวชี้วัดจากงานคุณภาพ ๓ ตัวชี้วัด เน้น เรื่องการจัดการความเสี่ยงระดับสูง

๑.๒ ตัวชี้วัดกลางโรงพยาบาล มาตรการประหยัดน้ำประปา ไฟฟ้า

๒. ตัวชี้วัดหน่วยงาน ๑ ตัวชี้วัด

๓. ตัวชี้วัดรายบุคคล จำนวน ๑ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนัก รวมอยู่ที่ ๖๐% โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ร่วมกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานพิจารณา มอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

กำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานทุกหน่วยงานและให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน พิจารณา มอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ของบุคคลแต่ละคน

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI TEMPLATE) ที่บุคลากรในกลุ่ม งานลงนามคำ รับรองการปฏิบัติราชการ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และรวบรวมส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปเพื่อ เสนอ ให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มี คำอธิบาย ตัวชี้วัดจะไม่มี การพิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนน เป็น ๐

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเป้าหมายตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยพิจารณา ค่าเป้าหมายจากข้อมูลพื้นฐานผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือมาตรฐานของกระทรวง สาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นกรณีที่ค่าเป้าหมายที่เป็นร้อยละ ๑๐๐ ให้ กำหนดเกณฑ์การให้ คะแนนไว้ที่ระดับ ๕

สำหรับตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์ การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (Basedline) ต่อเนื่องกันและขอปรับ ค่าเป้าหมายไว้ที่ ระดับ ๕ ให้เสนอคณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมายลงให้สอดคล้องกับค่า Basedline ของโรงพยาบาลจัดรัส จังหวัดชัยภูมิ

จัดทำคำสั่งคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติราชการ แนวทางการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบแต่ละระดับ รวมทั้งติดตาม กำกับ สนับสนุนและประเมินผลการดำเนินงาน
คำจำกัดความ

ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ปี ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๕ Roadmap ตั้งแต่ระดับองค์กร (Roadmap) ระดับทีมบุคลากร (Profile) ระดับหน่วยงาน (Unit) และระดับปฏิบัติการ (Individual) ของแต่ละ Roadmap และรวมถึง ตัวชี้วัดที่ท้าทายตามผลลัพธ์ ๗ ด้านด้วย

ตัวชี้วัดงานประจำ หมายถึง ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบของแต่ละ กลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน คัดเลือกมาจากงานประจำที่ยังเป็นปัญหาหรือผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้อง ได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ ก่อนที่จะลง นามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดกลาง หมายถึง ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ เพื่อขับเคลื่อนงานที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง งานที่ต้องดำเนินการโดยทีม บุคลากรและรวมถึงตัวชี้วัดที่เป็นงานหลักของโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการฯ กำกับดูแลและจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) ให้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน

ตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษ หมายถึง ตัวชี้วัดที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัด ชัยภูมิ มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติเป็นกรณีๆและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบเพื่อนำไปบรรจุในคำรับรองการปฏิบัติ ราชการที่ลงนามรวมทั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิจะเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ 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 ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละ กลุ่มมาตรวจวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบังคับที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละ รอบการประเมิน

สมรรถนะทางการบริหารละสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะดำเนินการทดลองประเมิน โดยที่ยังไม่คิดคะแนนในส่วนขององค์ประกอบที่ ๒ ให้เลือกสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งโดยสมรรถนะทางการบริหาร จะประเมินในกลุ่มของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ผู้บริหาร โครงการ(Project manager)

๒.๑.๓ องค์ประกอบที่ ๓ องค์ประกอบอื่นๆ ประเมินจาก

๒.๑.๓.๑ การปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน งานตามนโยบาย /แผนยุทธศาสตร์ รพ.ผ่านตามเกณฑ์ที่โรงพยาบาลกำหนด

๒.๑.๓.๒ ผลงานเด่นระดับบุคคล

๑. งานตามนโยบาย แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล ที่ผ่านเกณฑ์ โรงพยาบาลกำหนด

๒. มีพฤติกรรม / การปฏิบัติราชการที่โดดเด่น มีเรื่องดังต่อไปนี้

- เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์โรงพยาบาล
- รักษาความลับของผู้ป่วย เพื่อนร่วมงาน
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่มีพฤติกรรมที่เสื่อมเสีย
- มีจิตอาสาที่จะรับงาน กิจกรรมของโรงพยาบาลนอกเหนืองานประจำ
- พัฒนาผลการทำงานใหม่ที่ไม่เหมือนใครและสามารถทำเป็นแบบอย่างได้
- สร้างชื่อเสียงให้โรงพยาบาล เช่น ได้รับรางวัล
- มีผลงานวินัย นวัตกรรมระดับจังหวัดขึ้นไป

๓. ผลงานจากทีมคร่อมสายงานในงานคุณภาพ ที่ขับเคลื่อนตามแผนงานคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๔. งานที่อำนวยความสะดวกเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ

๑.การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ตาม คำสั่งโรงพยาบาล ที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ รวบรวม ผลการปฏิบัติราชการและคิดค่าน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๑.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามโครงสร้างทางการบริหารของ โรงพยาบาลจัดรัส เป็นผู้ประเมินดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจัดรัส ประเมิน องค์กรแพทย์ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย
- หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ประเมิน หัวหน้างาน ในสังกัด
- หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ประเมินบุคลากรทุกคนในงาน

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องปฏิทินการประเมินผลของกระทรวงสาธารณสุขและให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการคิดค่าน้ำหนักในแต่ละรอบ ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓

- ใช้ผลสัมฤทธิ์ของระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓
 - ให้น้ำหนักของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ -ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ร้อยละ ๑๐๐
- เป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- - การคิณน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานเกณฑ์น้ำหนักตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

๓.๑การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานรอบที่ ๒/๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการปฏิบัติคำสั่งโรงพยาบาลจัดรัสที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ (ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ สรุปส่งผลคะแนนให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑.๒ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓.๓ และสรุปส่งผลคะแนน ให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาการกลั่นกรองความถูกต้องเหมาะสมความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ จำนวน ตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนัก คะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KP Template) เมื่อมีการกลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธาน คณะกรรมการฯ หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน ลงนามในเอกสารรับรองฯ ให้เรียบร้อย

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึกข้อความชี้แจง ขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/ หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัด ชัยภูมิ เพื่อพิจารณา และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะ กรรมการฯ เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลัง การลงนามรับรองการปฏิบัติราชการ ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ จะไม่นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมิน รวมทั้งให้ ดำเนินการสอบวินัยผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในรับรองแล้วให้เก็บหลักฐานการ ประเมินผลตัวชี้วัดและ ค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการฯ ๑ ชุด ผู้รับการประเมิน ๑ ชุด และกลุ่มงานบริหารทั่วไป จัดการจัดเก็บไฟล์เอกสารตัวชี้วัด (แนบ ๑) ของบุคลากรทั้งหมด ๑ ชุด พร้อมทั้งเก็บไว้ที่แฟ้มประวัติ ของแต่ละบุคคล ๑ ชุด

ข้อ ๕ การรายงานและประเมินผล

๕.๑ การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดสำคัญ ที่มอบหมายลงสู่บุคคล ใช้หลักดังนี้ ตัวชี้วัด (KPI) ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งานจะมีการใช้ตัวชี้วัดในการวัด ๒ แบบ คือ

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ กำหนดจาก เป้าหมายของโรงพยาบาล , เป้าหมายของหน่วยงาน นโยบายของกระทรวง ฯลฯ

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยความทันเวลา, ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล ฯลฯ โดยกำหนดให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕.๒ การประเมินผลพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

-การประเมินสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลจตุรัสจังหวัดชัยภูมิ เป็นผู้ ประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๕.๓ การประเมินผลด้านองค์ประกอบอื่นๆ

-การประเมินสมรรถนะ คณะกรรมการปฏิบัติราชการฯ จะมีการคัดเลือกประเด็นที่ใช้ในการวัดผล บุคลากรจากการมี ผลงานและพฤติกรรมโดดเด่นในด้านต่างๆ และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล

ข้อ ๖ การจัดทำเอกสารลงนามรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการประเมินการ ปฏิบัติราชการ รายบุคคล

๖.๑ แบบลงนามรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล(Individual Scorecard) ตามเอกสารแนบท้ายบุคคลที่ต้อง รับผิดชอบหลายๆ งานที่อยู่คนละหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้า งาน เป็นผู้ประเมินสมรรถนะ

๖.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน สรุปผล การปฏิบัติราชการรายบุคคลและผลการประเมินสมรรถนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของ โรงพยาบาล จตุรัส จังหวัดชัยภูมิ แล้วรวบรวมส่งให้ คณะกรรมการฯ ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปภายในวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

กรณีที่คณะกรรมการฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความคืบหน้าหรือสูงกว่าค่าคะแนน ที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามคณะกรรมการฯ ตรวจสอบและห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงาน ค่าคะแนนใด ๆ ทั้งสิ้น

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดกลุ่มตามผล คะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนน ต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ใช้วิธีการ อิงกลุ่มหรืออิงเกณฑ์ตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๘.๑ การเลื่อนเงินเดือนของกลุ่มข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว จะมีการจัดสรรลงตามหน่วยงาน/ฝ่ายที่ทำการประเมิน ๒.๘% ของเงินเดือนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน/ฝ่ายนั้น และผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะกันเงินไว้เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรหรือฝ่าย ๐.๑% เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรหรือฝ่ายที่มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย/แผนยุทธศาสตร์ ผ่านตามเกณฑ์ รพ. กำหนด ผลงานหรือพฤติกรรมที่โดดเด่น ผลงานด้านงานคุณภาพ หรือได้รับมอบหมายพิเศษ

๘.๒ กรณีได้รับเงินเพิ่มเติมจากจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะบริหารจัดการเงินที่ได้รับ เพิ่มเติมให้กับบุคลากรหรือฝ่าย เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรหรือฝ่ายที่มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย/ แผนยุทธศาสตร์ ผ่านตามเกณฑ์ รพ.กำหนด มีผลงานหรือพฤติกรรมที่โดดเด่น ผลงานด้านงานคุณภาพหรือ ได้รับงานมอบหมายพิเศษ

เกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

มีความคิดเห็นร่วมกันกำหนดช่วงคะแนนแต่ละระดับ ดังตารางสรุป ดังนี้

ที่	ผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	วงเงินเลื่อนรายบุคคล (ไม่เกิน ๖ %)	หมายเหตุ
๑	ดีเด่น ๑	๙๙ - ๑๐๐ คะแนน	๓.๙ %	
๒	ดีเด่น ๒	๙๗ - ๙๘ คะแนน	๓.๘ %	
๓	ดีเด่น ๓	๙๕ - ๙๖ คะแนน	๓.๗ %	
๔	ดีเด่น ๔	๙๓ - ๙๔ คะแนน	๓.๖ %	
๕	ดีเด่น ๕	๙๑ - ๙๒ คะแนน	๓.๕ %	
๖	ดีมาก ๑	๘๙ - ๙๐ คะแนน	๓.๔ %	
๗	ดีมาก ๒	๘๗ - ๘๘ คะแนน	๓.๓ %	
๘	ดีมาก ๓	๘๕ - ๘๖ คะแนน	๓.๒ %	
๙	ดีมาก ๔	๘๓ - ๘๔ คะแนน	๓.๑ %	
๑๐	ดีมาก ๕	๘๑ - ๘๒ คะแนน	๓.๐ %	
๑๑	ดี ๑	๗๙ - ๘๐ คะแนน	๒.๙ %	
๑๒	ดี ๒	๗๗ - ๗๘ คะแนน	๒.๘ %	
๑๓	ดี ๓	๗๕ - ๗๖ คะแนน	๒.๗ %	
๑๔	พอใช้	๖๐ - ๗๔ คะแนน	๒.๖ %	

หากสรุปผลการประเมินและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่า มีช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อนให้คณะกรรมการพิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนผลการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

การเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้อำนวยการโรงพยาบาลจัดรัส จะกัน เงินไว้เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลจัดรัส และมีผลดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวนเงินที่กันไว้ไม่เกินร้อยละ ๐.๑ ของเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อน ของกลุ่มในรอบนั้นๆ

ทั้งนี้ให้เป็นอำนาจสิทธิขาดของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจัดรัส ในการ พิจารณาบริหารจัดการเงินดังกล่าว

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

๙.๑ ให้คณะกรรมการฯ ประกาศช่วงคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ไว้ที่ป้ายประกาศของโรงพยาบาลจัดรัส

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลจัดรัส เป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดหน่วยงานเป็นรายบุคคลและลงนามรับทราบผลการประเมินในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ภายในวันที่ ๓๐ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑๐.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๒) องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๑๐.๒ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินบุคลากรผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

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 เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงาน

ราชการ

๑๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานราชการ ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน แล้วนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๒ รอบมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อเลื่อน เงินเดือนในรอบที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๒) องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑๒.๒ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวให้มี การประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน แล้วนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๒ รอบ มาหาค่าเฉลี่ย เพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างประจำ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำ ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ตาม หลักเกณฑ์ในข้อ ๓

๑๓.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

๑๓.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ลูกจ้างประจำตาม องค์ประกอบที่ ๑ และ องค์ประกอบที่ ๒

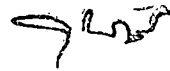
ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ไปช่วยราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.และ โรงพยาบาลจัดรัส กำหนด

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑๕.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน แจ้งผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล แก่บุคลากรในกลุ่มงาน เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รอบที่ ๒/๒๕๖๓ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan) รอบที่ ๒/๒๕๖๓ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และส่งมารวบรวมที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่แนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓



(นายดุสิต ขำชัยภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจัดรัส



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญกำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) รอบที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีคะแนนร้อยละ ๓๐ โดยคะแนนรวมกันทั้งสิ้นจะต้องเท่ากับ ๑๐๐

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงานความเร็วตรงตามเวลา ความคุ้มค่า การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาจังหวัดประจำปี ยุทธศาสตร์กระทรวง/กรมในสังกัด และนโยบายสำคัญของจังหวัด ตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของจังหวัด ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ตั้งแต่ ๕ ตัวชี้วัดขึ้นไป (๕ - ๗ ตัวชี้วัด) โดยให้ผู้ประเมินที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ๕ ตัว ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

/๓: ในแต่ละรอบการประเมิน...

๓. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	มีระดับคะแนน ๙๐ - ๑๐๐
ระดับดีมาก	มีระดับคะแนน ๘๐ - ๘๙.๙๙
ระดับดี	มีระดับคะแนน ๗๐ - ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	มีระดับคะแนน ๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	มีระดับคะแนน < ๖๐

ทั้งนี้ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามช่วงเกณฑ์การกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนที่แนบมาท้ายประกาศนี้

๔. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่

- (๑) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
- (๒) รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
- (๓) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน
- (๔) สกสาธารณสุขอำเภอ
- (๕) หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ
- (๖) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือผู้อำนวยการสถานีอนามัย
- (๗) ผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา (๑) แล้วแต่กรณี

ในกรณีการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้หัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๖. การประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงาน ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนด

๗. ให้หน่วยงานจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการทำงานของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ และให้จัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อย ๒ รอบการประเมินเพื่อจัดเก็บไว้ที่หน่วยงาน หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

๘. หลักการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

ตาม กฎ ระเบียบ ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ (ข้อ ๘) ข้าราชการที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขต่าง ๆ ดังนี้

๘.๑ ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละ ๖๐

๘.๒ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือ ไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือ ความผิดสุหุโทษ

๘.๓ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งให้ราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๘.๔ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๘.๕ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๕ เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๘.๖ ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๘.๗ ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๘.๘ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

๘.๙ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๑๐.๖) หรือ (๑๐.๗) ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่ เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ๑๕ วันทำการ

หมายเหตุ : การนับจำนวนวันลาสำหรับการลาป่วย และการลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการในการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน

๙. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชัยภูมิ ให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๙.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและ ผู้รับการประเมิน ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับคำกำหนดดัชนีตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับ ลักษณะงาน

๔.๒ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ เมื่อสิ้นรอบ การประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมในการปฏิบัติ ราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

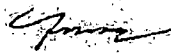
๔.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการ ประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับ การประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อย หนึ่งคนใน หน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๔.๔ ให้หน่วยงาน จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ เพื่อกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณา เสนอความเห็นเกี่ยวกับ มาตรฐาน ความโปร่งใส และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการในสังกัด

๔.๕ ให้หน่วยงาน ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้ พัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชัยภูมิ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ อีกทั้งในหลักการของกลั่นกรองผล การปฏิบัติราชการ ผู้ประเมินควรเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของผู้รับการประเมิน เนื่องจากเป็น ผู้มอบหมายงานและกำกับตรวจสอบการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาผู้มีหน้าที่ ประเมินผล การปฏิบัติราชการตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ดังกล่าวข้างต้นประสงค์จะมอบให้หัวหน้าหน่วยงานระดับ รองลงไปเป็นผู้ประเมินแทนตนก็ให้มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร และเมื่อผู้ได้รับมอบหมายประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการตามที่ได้รับมอบแล้ว ก็ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวัชรชัย บณพิบูลย์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ

ช่วงเกณฑ์ระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน		ร้อยละ	หมายเหตุ
1	ดีเยี่ยม	90 - 100			
	ดีเยี่ยม 1	100.00	100.00	5.00	
	ดีเยี่ยม 2	99.50	99.99	4.90	
	ดีเยี่ยม 3	99.00	99.49	4.80	
	ดีเยี่ยม 4	98.50	98.99	4.70	
	ดีเยี่ยม 5	98.00	98.49	4.60	
	ดีเยี่ยม 6	97.50	97.99	4.50	
	ดีเยี่ยม 7	97.00	97.49	4.40	
	ดีเยี่ยม 8	96.50	96.99	4.30	
	ดีเยี่ยม 9	96.00	96.49	4.20	
	ดีเยี่ยม 10	95.50	95.99	4.10	
	ดีเยี่ยม 11	95.00	95.49	4.00	
	ดีเยี่ยม 12	94.50	94.99	3.90	
	ดีเยี่ยม 13	94.00	94.49	3.80	
	ดีเยี่ยม 14	93.50	93.99	3.70	
	ดีเยี่ยม 15	93.00	93.49	3.60	
	ดีเยี่ยม 16	92.50	92.99	3.50	
	ดีเยี่ยม 17	92.00	92.49	3.40	
	ดีเยี่ยม 18	91.50	91.99	3.30	
	ดีเยี่ยม 19	91.00	91.49	3.20	
	ดีเยี่ยม 20	90.50	90.99	3.10	
	ดีเยี่ยม 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	

ช่วงเกณฑ์ระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน		ร้อยละ	หมายเหตุ
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		0.00	

ที่ ขย ๐๐๓๒.๐๑๖/๕๗๙



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ
ถนนชัยภูมิ-แก้งคร้อ ขย ๓๖๐๐๐

โรงพยาบาลจัดระเบียบ
รับที่..... ๕๗๕
วันที่..... ๙ ก.พ. ๖๕
เวลา..... ๑๕.๓๕

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอคอนสวรรค์, สาธารณสุขอำเภอจัตุรัส,
และสาธารณสุขอำเภอบำเหน็จณรงค์, หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐
 ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ๓. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
 ๔. บัญชีรายละเอียดการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
 ๕. บัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ (ลูกจ้างประจำ)

ด้วยขณะนี้ถึงกำหนดเวลาพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นค่าจ้างและการให้
ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และการให้ค่าตอบแทนพิเศษ
ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑) รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ การเลื่อนขั้น
ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ มี ๓ ลักษณะ คือ ๑. ขั้น ๐.๕ ขั้น และไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง
การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น ต้องอยู่ในโควตา ๑๕% ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม
๒๕๖๕ จึงขอให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

๑. ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสังกัด
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๒. พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ กรณี ๑ ขั้น ให้โควตา
ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และให้เสนออันดับ
สำรองไว้ประมาณ ๑ - ๒ คน (การเสนอชื่อให้เสนอเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากไปหาน้อย) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๓. ให้ส่งเอกสารตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ และ ๔ ภายในวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป
ขอแสดงความนับถือ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๔๔๘๑๑-๖๕๑-๔ ต่อ ๒๐๘, ๒๐๙

โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๑๕๕๘, ๘๒๒-๑๕๕

๙ ก.พ. ๖๕ (นายวชิระ บกพิบูลย์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ

อัครลักษณ์ สสจ.ชัยภูมิ "ชื่อสัตย์ มีน้ำใจ รับผิดชอบ เสียสละ"