



(พิธี ๒ (๖))

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบางกล้า โทร. ๐ ๙๔๓๒ ๘๒๒๒ ต่อ ๒๓  
ที่ สข ๐๐๓๒.๓๐๓/๑๒/๒๕๖๑ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกล้า

ด้วย จังหวัดสงขลาได้จัดทำประกาศจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสงขลา เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานในเรื่อง  
ดังกล่าว และ โรงพยาบาลบางกล้า ได้จัดทำประกาศโรงพยาบาลบางกล้า เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความ  
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการ) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ  
ปฏิบัติงานต่ำ ตามรายละเอียดที่แนบท้ายนี้

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ขอเสนอประกาศจังหวัดสงขลา ฯ และ ประกาศโรงพยาบาลบางกล้า  
ดังกล่าว ทั้งเพื่อพิจารณา ดังนี้

๑. เพื่อทราบ
๒. เพื่อแจ้งทุกหน่วยงานถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
๓. นำประกาศจังหวัดสงขลา และ ประกาศโรงพยาบาลบางกล้า เผยแพร่บนเว็บไซต์ของ  
หน่วยงาน [WWW.bangklamhospital.go.th](http://WWW.bangklamhospital.go.th)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอุเสิน ชื่นอารมย์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ได้ตรวจสอบแล้วสามารถเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน [WWW.bangklamhospital.go.th](http://WWW.bangklamhospital.go.th) หรือ สื่อ  
อื่นๆของหน่วยงานได้

(นายปิยะ ชูบัวทอง)

หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพ ฯ

ผลการพิจารณา

(  ) อนุมัติ

(  ) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก .....

(นายสุริยะ สุพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกล้า

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบางกล้า  
ตามประกาศโรงพยาบาลบางกล้า  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	
ชื่อหน่วยงาน : .....กลุ่มงานบริหารทั่วไป.....	
วัน/เดือน/ปี : .....๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.....	
หัวข้อ : การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ขอนำเอกสารเผยแพร่ดังนี้ การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ	
๑. ประกาศจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญจังหวัดสงขลา	
๒. ประกาศโรงพยาบาลบางกล้า เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)	
Linkภายนอก : .....	
หมายเหตุ : .....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
อุเสิน ชื่นอารมณ์ (นายอุเสิน ชื่นอารมณ์)	สุริยะ สุพงษ์ (นายสุริยะ สุพงษ์)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่ ๘ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกล้า วันที่.....๘...เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ธรรมรัตน์ กาเด็น (นายธรรมรัตน์ กาเด็น.) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่.....๘...เดือน.กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔	

EB 7 <๑>



ประกาศจังหวัดสงขลา

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
จังหวัดสงขลา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง กฏ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดสงขลาจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดสงขลา ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสงขลาตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ใน บังคับบัญชา ยกเว้นหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้า ส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ใน

บังคับบัญชา

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ (๑) (๒) หรือ (๓)

แล้วแต่กรณี

การมอบหมายตาม (๔) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไป ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลให้กำหนดตั้งแต่ ๔ - ๗ ตัวชี้วัด

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการตามที่ ส่วนราชการกำหนด ทั้งนี้ การกำหนดสมรรถนะให้กำหนดตามระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม กับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยอย่างน้อยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ดังนี้

ดีเด่น	คะแนน ๙๐-๑๐๐ /
ดีมาก	คะแนน ๘๐-๘๙ /
ดี	คะแนน ๗๐-๗๙
พอใช้	คะแนน ๖๐-๖๙
ต้องปรับปรุง	คะแนน ต่ำกว่า ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ ในกรณี ที่ส่วนราชการเห็นควรจัดทำแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของส่วนราชการตน สามารถกระทำได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๗ ให้ทุกส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการจะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มทุนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ ด้วยก็ได้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามที่ต้นสังกัดของส่วนราชการกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

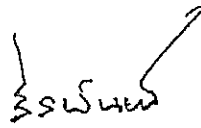
(๖) ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๑) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัดเพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลาพิจารณาต่อไป

(๘) ให้ส่วนราชการจัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด นำเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลาลงนาม

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวีรวัฒน์ เฟื่องจันทร์)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา

หลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา  
ครั้งที่ ๑ ปี ๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลาให้นำหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถือปฏิบัติตามคู่มือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และมติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ครั้งที่ ๒ ปี ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) โดยมีข้อเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ ๑ ปี ๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดสงขลา ให้ประเมินใน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะโดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๒. วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลให้กำหนดอย่างน้อย ๗ ตัวชี้วัด

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม การกำหนดสมรรถนะให้กำหนดการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (ตามแนวของ ก.พ.) และเปลี่ยนมาตรวจวัดการประเมินสมรรถนะจากการประเมินจุดแข็ง เป็นมาตรวัด Role Model การเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. ระดับผลการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัด ในแต่ละรอบการประเมิน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑) ดีเด่น ๑ ๙๕ - ๑๐๐ คะแนน \*ดีเด่นระดับจังหวัด (ต้องมีผลงานระดับจังหวัดขึ้นไป)  
ดีเด่น ๒ ๙๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน (ดีเด่นระดับหน่วยงาน ไม่นเกิน ๒๐% ของข้าราชการทั้งหมด)
- ๒) ดีมาก ๑ ๘๕ - ๘๙.๙๙ คะแนน  
ดีมาก ๒ ๘๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน
- ๓) ดี ๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน
- ๔) พอใช้ ๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน
- ๕) ต้องปรับปรุง ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

#### ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานแบบประเมินพฤติกรรมปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ประเมินผล การปฏิบัติราชการจนถึงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ องค์กรประกอบที่ ๑ การประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานได้กำหนดว่าจะต้องมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล ในรอบที่ ๑ (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ให้หน่วยงานในสังกัด จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างน้อยคนละ ๗ ตัวชี้วัด โดยกลุ่มต่างๆ ดังนี้

กรอบน้ำหนักรวม (กลุ่มผู้บริหารจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/สาธารณสุขอำเภอ)

๑. กลุ่มที่ ๑ ตัวชี้วัด Agenda (๑๕ รายการ) น้ำหนัก ๔๐%

๒. กลุ่มที่ ๒ ตัวชี้วัด Area ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ น้ำหนัก ๒๐%

- ตัวชี้วัดโซน ๑ ตัวชี้วัด

- ตัวชี้วัดอำเภอ ๒ ตัวชี้วัด (เลือกจากบัญชีตัวชี้วัด)

๓. กลุ่มที่ ๓ ตัวชี้วัดองค์กร ระดับความสำเร็จการดำเนินงานควบคุมป้องกัน

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) น้ำหนัก ๑๐%

๔. กลุ่มที่ ๔ ตัวชี้วัดรายบุคคลงานในความรับผิดชอบ น้ำหนัก ๒๐%

ผอ.รพ./สสอ จำนวน ๒ ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จการดำเนินงานบริหารงบประมาณค่าบริการทางการแพทย์ที่เบิกจ่าย  
ในลักษณะงบลงทุน (งบค่าเสื่อม)

- ระดับความสำเร็จการบริหารงบลงทุนเงินงบประมาณและเงินกู้โควิด

๕. กลุ่มที่ ๕ ตัวชี้วัดรายบุคคล ที่ผู้บริหารมอบหมาย น้ำหนัก ๑๐ %

กรอบน้ำหนักรวม (กลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย)

๑. กลุ่มที่ ๑ ตัวชี้วัด Agenda (๑๕ รายการ) น้ำหนัก ๒๐%

๒. กลุ่มที่ ๒ ตัวชี้วัด Area ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่ น้ำหนัก ๑๐%

- ตัวชี้วัดโซน

- ตัวชี้วัดอำเภอ ๒ ตัวชี้วัด (อำเภอที่รับผิดชอบ)

๓. กลุ่มที่ ๔ ตัวชี้วัดรายบุคคลงานในความรับผิดชอบ น้ำหนัก ๒๐%

- ตัวชี้วัด PA กลุ่มงาน/ฝ่าย

- ตัวชี้วัดงานในความรับผิดชอบ

} น้ำหนักรวม ๔๐%

ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน COVID - 19 น้ำหนัก ๒๐%

๕. กลุ่มที่ ๕ ตัวชี้วัดรายบุคคล ที่ผู้บริหารมอบหมาย น้ำหนัก ๑๐ %



กรอบน้ำหนักร (ผู้ปฏิบัติงาน)

๑. กลุ่มที่ ๔ ตัวชี้วัดรายบุคคลงานในความรับผิดชอบ    น้ำหนัก ๙๐%
- ตัวชี้วัด PA กลุ่มงาน/ฝ่าย    น้ำหนัก ๓๐%
  - ตัวชี้วัดงานในความรับผิดชอบ    น้ำหนัก ๔๐%
  - ตัวชี้วัดงานการปฏิบัติงาน COVID - 19    น้ำหนัก ๒๐%
๒. กลุ่มที่ ๕ ตัวชี้วัดรายบุคคล ที่ผู้บริหารมอบหมาย    น้ำหนัก ๑๐%

๕. การพิจารณาผลการประเมิน และการบริหารวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๕.๑ การคำนวณวงเงิน ให้คำนวณจากอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (รวมข้าราชการที่มาช่วยราชการ) โดยให้คำนวณร้อยละ ๒.๙๕ ของเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

๕.๒ แยกบริหารวงเงินเป็นรายหน่วยงานเช่นเดิม สำหรับกลุ่มผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา จัดส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดที่กำหนด พร้อมหลักฐานอ้างอิง (แยกวงเงินไปไว้ที่จังหวัด)

(นายสงกรานต์ โหมชุม)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสงขลา

(นายณรงค์ ดีวงปาน)

2

หลักเกณฑ์และแนวทางประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ 1 เม.ย. 2565

องค์ประกอบการประเมิน/ สัดส่วนคะแนน/ วิธีการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

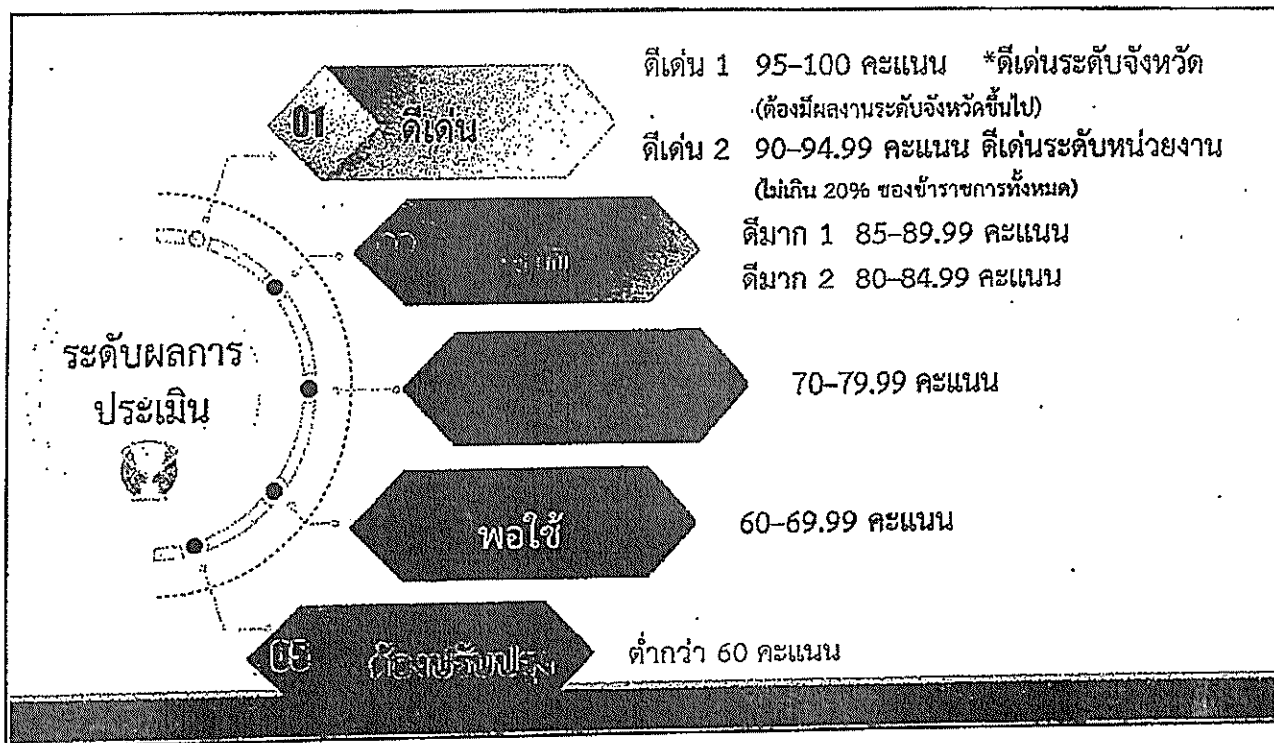
70%

ประเมินจากปริมาณผลงาน,  
คุณภาพผลงาน, รวดเร็ว/ตรงเวลา,  
ประหยัด/คุ้มค่า  
ตัวชี้วัด/ผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล  
กำหนดอย่างน้อย 7 ตัวชี้วัด

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ


(สมรรถนะ) 30%

ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด  
มุ่งผลสัมฤทธิ์, บริการที่ดี,  
สั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ,  
ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม/จริยธรรม,  
ทำงานเป็นทีม




**กรอบน้ำหนัก (กลุ่มผู้บริหารจังหวัด/ผอ.รพ./สสอ.)**


กลุ่ม	ตัวชี้วัด	มีต่อน้ำหนัก
กลุ่ม 1	ตัวชี้วัด Agenda จำนวน 15 รายการ	40%
กลุ่ม 2	ตัวชี้วัด Area 1. ตัวชี้วัดโซน 2. ตัวชี้วัดอำเภอ	20%
กลุ่ม 3	ตัวชี้วัดองค์กรการปฏิบัติงาน COVID-19	10%
กลุ่ม 4	ตัวชี้วัดรายบุคคลผลงานในความรับผิดชอบ (ผอ.รพช./สสอ.) 1.ระดับความสำเร็จการดำเนินงานบริหารงบประมาณค่าบริการทางการแพทย์ที่เบิกจ่ายในลักษณะงบลงทุน(งบค่าเสื่อม) 2.ระดับความสำเร็จการบริหารงบประมาณและเงินกู้โควิด	20%
กลุ่ม 5	ตัวชี้วัดรายบุคคลผลงานที่ผู้บริหารมอบหมาย	10%
<b>รวม</b>		<b>100%</b>




**กรอบนำหนัก (กลุ่มหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย)**



กลุ่ม	ตัวชี้วัด	มีติน้ำหนัก
กลุ่ม 1	ตัวชี้วัด Agenda จำนวน 15 รายการ	20%
กลุ่ม 2	ตัวชี้วัด Area 1. ตัวชี้วัดโซน 2. ตัวชี้วัดอำเภอ	10%
กลุ่ม 3	ตัวชี้วัดองค์กร	-
กลุ่ม 4	ตัวชี้วัดรายบุคคลงานในความรับผิดชอบ 1. ตัวชี้วัด PA กลุ่มงาน/ฝ่าย 2. ตัวชี้วัดงานในความรับผิดชอบ 3. ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน COVID-19 (20%)	60%
กลุ่ม 5	ตัวชี้วัดรายบุคคลงานที่ผู้บริหารมอบหมาย	10%
รวม		100%



**กรอบนำหนัก (กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน)**



กลุ่ม	ตัวชี้วัด	มีติน้ำหนัก
กลุ่ม 4	ตัวชี้วัดรายบุคคลงานในความรับผิดชอบ 1. ตัวชี้วัด PA กลุ่มงาน/ฝ่าย (30%) 2. ตัวชี้วัดงานในความรับผิดชอบ (40%) 3. ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน COVID-19 (20%)	90%
กลุ่ม 5	ตัวชี้วัดรายบุคคลงานที่ผู้บริหารมอบหมาย	10%
รวม		100%

แผนปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน ณ 1 เม.ย. 2565							
กิจกรรม	ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	ผู้รับผิดชอบ
1. หน่วยงานพิจารณาหลักเกณฑ์/วิธีการประเมิน (ตามประกาศของ สป.)	←→						หน่วยงาน
2. หน่วยงานแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ / จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล		←→					หน่วยงาน
3. เตรียมฐานข้อมูล/คำสั่งที่มีผลต่อการบริหารการเงิน	←→						กอง.บริหารทรัพยากรบุคคล
4. กำหนดวงเงินร้อยละ 2.95						1-มี.ค.-65	กอง.บริหารทรัพยากรบุคคล
5. ส่งผลประเมินผลการปฏิบัติราชการ						4-มี.ค.-65	หน่วยงานย่อย
6. จัดประชุมพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน						10-มี.ค.-65	ผู้บริหาร/หน่วยงาน/หัวหน้ากลุ่มงาน/ กอง.บริหารทรัพยากรบุคคล
7. นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองฯ (จังหวัด) ให้ความเห็น						15-มี.ค.-65	กอง.บริหารทรัพยากรบุคคล
8. จัดทำคำสั่งในระบบ HROPS						18-มี.ค.-65	กอง.บริหารทรัพยากรบุคคล
9. จัดแฟ้มเสนอ สวจ. ลงนามคำสั่งเลื่อนเงินเดือน						30-มี.ค.-65	กอง.บริหารทรัพยากรบุคคล
10. คำสั่งเลื่อนเงินเดือน ณ 1 เม.ย. 2565							กอง.บริหารทรัพยากรบุคคล



EB 7 (๒๗)

### ประกาศโรงพยาบาลบางกล่ำ

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด  
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

โรงพยาบาลบางกล่ำ ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดี ในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

/๑. พระราชบัญญัติ...

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ๑๙ ข้อ๒๐ และข้อ๒๘(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ต่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือด่วนที่สุดที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว.๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการประเมินและการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว (สำหรับลูกจ้างชั่วคราว)

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบางกล่ำ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรของโรงพยาบาลบางกล่ำ และให้จัดทำประกาศโรงพยาบาลบางกล่ำ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- โรงพยาบาลบางกล้า จัดประชุมชี้แจงเจ้าหน้าที่ เรื่อง นโยบายทั้งในระดับกระทรวง เขตบริการสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และ ระดับโรงพยาบาล พร้อมทั้งชี้แจง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และ ดัชนีชี้วัด ในระดับโรงพยาบาล / ดัชนีชี้วัดกลาง และ กำหนดให้ทุกหน่วยงาน กำหนดดัชนีชี้วัดของหน่วยงาน และ ดัชนีชี้วัดรายบุคคล เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุก ๖ เดือน ของเจ้าหน้าที่ทุกประเภท
- ทุกหน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ/การมอบหมายงานของเจ้าหน้าที่ทุกคน เพื่อให้ทราบบทบาท ขอบเขตหน้าที่ของตนเองตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

#### ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลของงานในช่วง 3 เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับเข้ารับการปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ การพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะ



สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดค่ามันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำค่ามัน ๆ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้ มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่มีความ ไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวมรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบ ความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามค่ามันในการ พัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการตามค่ามันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวแก่ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญต่อไป

#### ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วง ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- ล้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของ ส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตาม หลักเกณฑ์และวิธีตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

### พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วง ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมิน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนัก ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มี คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาหา ความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวง

สาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงาน  
กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้  
ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่า  
ระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับ  
แจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง)

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน  
กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือ  
หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง  
เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด  
ไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง  
ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน  
ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของลูกจ้างชั่วคราวมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่  
ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่าร้อยละ  
๗๕) ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วย  
การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗  
ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนน  
เฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง (โดย  
อนุโลม) โดยให้จัดทำคำสั่งโรงพยาบาลบางกล้าเพื่อยกการเลิกจ้าง พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นทราบ  
ภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### กลุ่มจ้างเหมา (เงินบำรุง)

- กำหนดรายละเอียดเงื่อนไขในสัญญาจ้างให้ชัดเจนถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมายที่  
หน่วยงานต้องการ รวมถึงรายละเอียด หรือ ดัชนีชี้วัดที่ใช้ในการประเมิน

- ทุกสิ้นเดือนให้คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ (ผู้ประเมิน) ตรวจสอบรายละเอียดการปฏิบัติงานตาม  
เงื่อนไขในสัญญาจ้าง เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละเดือน

- ระหว่างเดือนให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบในแต่ละเดือนของการประเมิน หากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ เดือน ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕) ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง (โดยอนุโลม) โดยให้แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันที่ทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

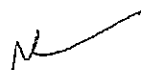
การกำกับติดตามการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

- ติดตามจากผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบนั้นๆ ทุก ๖ เดือน
- ติดตามจากดัชนีชี้วัดที่กำหนด
- ติดตามจากการตรวจราชการ / การนิเทศงาน / การตรวจสอบภายใน
- ติดตามจากระบบรายงานอุบัติเหตุหรือข้อร้องเรียน
- ทุกสิ้นปีงบประมาณให้หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน ประเมินความรู้ ทักษะ ของบุคลากร และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เสนอไปยังคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกล้าพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสำเร็จตามเป้าหมาย หรือ ความคาดหวังขององค์กร

กำหนดการประกาศเผยแพร่ผลการประเมินระดับดีมาก และ ดีเด่น ของข้าราชการ ในเว็บไซต์และ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน ภายใน 15 วันทำการ นับถัดจากวันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากผลการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

ทั้งนี้ ให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามแนวทางข้างต้นอย่างเคร่งครัดตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายสุริยะ สุพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกล้า