



ประกาศโรงพยาบาลคอนสวรรค์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒

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 ความสามารถทักษะ 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 ชักซ้อมความเข้าใจการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณและหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว. ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนและเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ทำหน้าที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำคู่มือการประเมินผล รวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในกำกับของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ที่ได้ลงนามรับรองการปฏิบัติราชการไว้ เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ นี้ ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบคือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (๓๐%) มีคะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐

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

๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๒ กำหนดคะแนนทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบตัวชี้วัด
ดังนี้

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

การมอบหมายตัวชี้วัดลงสู่บุคคล

ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ มีการคัดเลือกตัวชี้วัดจาก

๑. ตัวชี้วัดตาม PA
๒. ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ระดับ กระทรวง เขต ประเทศ จังหวัด และ คปสอ.
๓. ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ รพ.และแผนปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน
๔. ตัวชี้วัดจากงานประจำ หรือ จาก Job description ของแต่ละบุคคล
๕. ตัวชี้วัดจากงานคุณภาพ

ประเภทของตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

บุคลากรทุกคน รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด โดย

๑. ให้รับผิดชอบตัวชี้วัดกลาง ๒ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักรวมอยู่ที่ ๔๐% โดยคณะกรรมการฯ เป็นผู้คัดเลือกและมอบหมาย ได้แก่

๑.๑ ตัวชี้วัดเรื่องความพึงพอใจของผู้รับบริการ

๑.๒ ตัวชี้วัดเรื่องการจัดการความเสี่ยงระดับสูง

๒. ตัวชี้วัดรายบุคคล จำนวน ๓ ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนัก รวมอยู่ที่ ๖๐% โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่วมกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

กำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานทุกหน่วยงานและให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน พิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ของบุคคลแต่ละคน

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่บุคลากรในกลุ่มงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

และรวบรวมส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปเพื่อเสนอ ให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มีคำอธิบาย ตัวชี้วัดจะไม่มีผลการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนนเป็น ๐

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเป้าหมายตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยพิจารณาค่าเป้าหมายจากข้อมูลพื้นฐานผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นกรณีที่ค่าเป้าหมายที่เป็นร้อยละ ๑๐๐ ให้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ที่ระดับ ๕

สำหรับตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (Basedline) ต่อเนื่องกันและขอปรับค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับ ๕ ให้เสนอคณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมายลงให้สอดคล้องกับค่า Basedline ของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

จัดทำคำสั่งคณะกรรมการบริหารโครงการ แนวทางการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบแต่ละระดับ รวมทั้งติดตาม กำกับ สนับสนุนและประเมินผลการดำเนินงาน

คำจำกัดความ

ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ปี ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๕ Roadmap ตั้งแต่ระดับองค์การ (Roadmap) ระดับทีมบุคลากร (Profile) ระดับหน่วยงาน (Unit) และระดับปฏิบัติการ (Individual) ของแต่ละ Roadmap และรวมถึงตัวชี้วัดที่ทำตามผลลัพธ์ ๗ ด้านด้วย

ตัวชี้วัดงานประจำ หมายถึง ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบของแต่ละ กลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน คัดเลือกมาจากรายงานประจำที่ยังเป็นปัญหาหรือผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ ก่อนที่จะลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดกลาง หมายถึง ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ เพื่อขับเคลื่อนงานที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง, งานที่ต้องดำเนินการโดยทีมบุคลากรและรวมถึงตัวชี้วัดที่เป็นงานหลักของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการฯ กำกับดูแลและจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษ หมายถึง ตัวชี้วัดที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติเป็นกรณีๆ และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบเพื่อนำไปบรรจุในคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ลงนาม รวมทั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ 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 ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่มมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละรอบการประเมิน

สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะดำเนินการทดลองประเมินโดยที่ยังไม่คิดคะแนนในส่วนขององค์ประกอบที่ ๒ ให้เลือกสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งโดยสมรรถนะทางการบริหาร จะประเมินในกลุ่มของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/ผู้บริหารโครงการ(Project manager)

๒.๑.๓ องค์ประกอบที่ ๓ องค์ประกอบอื่น ๆ ประเมินจาก

๒.๑.๓.๑ ผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน งานตามนโยบาย / แผนยุทธศาสตร์ รพ. ผ่านตามเกณฑ์ที่ รพ.กำหนด

๒.๑.๓.๒ ผลงานเด่นระดับบุคคล

๑. งานตามนโยบาย / แผนยุทธศาสตร์รพ. ที่ผ่านเกณฑ์ รพ.กำหนด

๒. มีพฤติกรรม / การปฏิบัติงานที่โดดเด่น ในเรื่องดังต่อไปนี้

- เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อประโยชน์รพ.
- รักษาความลับผู้ป่วย / เพื่อนร่วมงาน / หน่วยงาน / รพ.
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่มีพฤติกรรมที่เสื่อมเสีย
- มีจิตอาสาที่จะรับงาน / กิจกรรมของรพ. ที่นอกเหนือจากงานประจำ
- พัฒนาผลการทำงานใหม่ที่ไม่เหมือนใครและสามารถทำเป็นแบบอย่างได้
- สร้างชื่อเสียงให้รพ. เช่น ได้รับรางวัล
- มีผลงานวิจัย/นวัตกรรม ระดับจังหวัดขึ้นไป

๓. ผลงานจากทีมคร่อมสายงานในงานคุณภาพ ที่ขับเคลื่อนตามแผนงานคุณภาพผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

๔. งานที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามคำสั่งโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ที่ ๘๒ /๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ รวบรวมผลการปฏิบัติราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ เป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ประเมิน องค์กรแพทย์
หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย

- หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลประเมิน หัวหน้างาน

- หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ประเมินบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องปฏิทินการประเมินผลของกระทรวงสาธารณสุขและให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการคิณน้ำหนักรในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

- ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๑ ถึง วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒

- ให้น้ำหนักของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑ ตุลาคม - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

ร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- การคิณน้ำหนักรของผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนักรตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานรอบที่ ๒/๒๕๖๒ ให้คณะกรรมการฯ ปฏิบัติตามคำสั่งโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ที่ ๘๒ /๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๑ ดำเนินการรวบรวมผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) สรุปล่งผลคะแนนให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๒๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาในข้อ ๓.๑ และสรุปล่งผลคะแนน ให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาถั่นกรองความถูกต้องเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนักร คะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Template) เมื่อมีการถั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธานคณะกรรมการฯ หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน ลงนามในเอกสารคำร้องกรให้เรียกร้อย

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึกขอความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลังการลงนามคำร้องกรการปฏิบัติราชการ

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ จะไม่นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมิน รวมทั้งให้ดำเนินการสอบวินัยผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ หลังจากถั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในคำร้องกรแล้วให้เก็บเป็นหลักฐานการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการฯ ๑ ชุด ผู้รับกรประเมิน ๑ ชุด และกลุ่มงานบริหารทั่วไป จัดกรจัดเก็บไฟล์เอกสารตัวชี้วัด (แนบ ๑) ของบุคลากรทั้งหมด ๑ ชุด พร้อมทั้งเก็บไว้ที่แฟ้มประวัติของแต่ละบุคคล ๑ ชุด

ข้อ ๕ การรายงานและประเมินผล

๕.๑ การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดสำคัญ ที่มอบหมายลงสู่บุคคล ใช้หลักดังนี้

ตัวชี้วัด (KPI) ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจะมีการใช้ตัวชี้วัดในการวัด ๒ แบบ คือ

๑. ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ กำหนดจาก เป้าหมายของโรงพยาบาล , เป้าหมายของหน่วยงาน นโยบายของกระทรวง ฯลฯ

๒. ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยความทันเวลา, ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล ฯลฯ โดยกำหนดให้สอดคล้องตามความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕.๒ การประเมินผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ เป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๕.๓ การประเมินผลด้านองค์ประกอบอื่น ๆ

การประเมินสมรรถนะ คณะกรรมการปฏิบัติราชการฯ จะมีการคัดเลือกประเด็นที่ใช้ในการวัดผลบุคลากรจากการมีผลงานและพฤติกรรมโดดเด่นในด้านต่างๆ และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล

ข้อ ๖ การจัดทำเอกสารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๖.๑ แบบลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล(Individual Scorecard) ตามเอกสารแนบท้ายบุคคลที่ต้องรับผิดชอบหลายๆ งานที่อยู่คนละหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน เป็นผู้ประเมินสมรรถนะ

๖.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard)

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน สรุปผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและผลการประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของ โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ แล้วรวบรวมส่งให้คณะกรรมการฯ ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปภายในวันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

กรณีที่คณะกรรมการฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความค้ำคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามที่คณะกรรมการฯ ตรวจสอบและห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานค่าคะแนนใด ๆ ทั้งสิ้น

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ใช้วิธีการอิงกลุ่มหรืออิงเกณฑ์ตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๘.๑ การเลื่อนเงินเดือนของกลุ่มข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว จะมีการจัดสรรลงตามหน่วยงาน/ฝ่ายที่ทำการประเมิน ๒.๘% ของเงินเดือนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน/ฝ่ายนั้น และผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะกันเงินไว้เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรหรือฝ่าย ๐.๑% เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรหรือฝ่ายที่มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย/แผนยุทธศาสตร์ ผ่านตามเกณฑ์ที่ รพ.กำหนด มีผลงานหรือพฤติกรรมที่โดดเด่น ผลงานด้านงานคุณภาพ หรือได้รับงานมอบหมายพิเศษ

๘.๒ กรณีได้รับเงินเพิ่มเติมจากจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะบริหารจัดการเงินที่ได้รับเพิ่มเติมให้กับบุคลากรหรือฝ่าย เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรหรือฝ่ายที่มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย / แผนยุทธศาสตร์ ผ่านตามเกณฑ์ที่ รพ.กำหนด มีผลงานหรือพฤติกรรมที่โดดเด่น ผลงานด้านงานคุณภาพ หรือได้รับงานมอบหมายพิเศษ

เกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ดีเด่น	๓.๕๐%	คะแนน	๑๐๐.๐๐ - ๙๕.๐๐	คะแนน
ดีมาก	๓.๒๐ %	คะแนน	๙๔.๙๙ - ๙๐.๐๐	คะแนน
ดี	๒.๙๐ %	คะแนน	๘๙.๙๙ - ๘๕.๐๐	คะแนน
พอใช้ ๒	๒.๖๐ %	คะแนน	๗๙.๙๙ - ๗๕.๐๐	คะแนน
ปรับปรุง	งดเลื่อนขั้น	ต่ำกว่า	๗๕.๐๐	คะแนน

หากสรุปผลการประเมินและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่า มีช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อน ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนผลการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

การเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ จะกั้นเงินไว้เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรที่ได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และมีผลดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวนเงินที่กั้นไว้ไม่เกินร้อยละ ๐.๑ ของเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อนของกลุ่มในรอบนั้นๆ

ทั้งนี้ให้เป็นอำนาจสิทธิขาดของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ในการพิจารณาบริหารจัดการเงินดังกล่าว

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

๙.๑ ให้คณะกรรมการฯ ประกาศช่วงคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง ไว้ที่ป้ายประกาศของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิเป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดหน่วยงานเป็นรายบุคคลและลงนามรับทราบผลการประเมินในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ภายในวันที่ ๓๐ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

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 รอบมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๒) องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑๒.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

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

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างประจำ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำ ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓

๑๓.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และองค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

๑๓.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำตามองค์กรประกอบที่ ๑ และองค์กรประกอบที่ ๒

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ไปช่วยราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑๕.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน แจ้งผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล แก่บุคลากรในกลุ่มงานเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รอบที่ ๒/๒๕๕๙ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๐ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan) รอบที่ ๑/๒๕๖๒ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ และส่งมารวบรวมที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่แนบท้ายประกาศฯ นี้

(นางศรีัญญา พันธุ์ทอง)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์