

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์  
ของโรงพยาบาลคอนสวรรค์

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลคอนสวรรค์

วัน/เดือน/ปี : วันที่.....๕.....เดือน.....เมษายน.....พ.ศ.....๒๕๖๒....

หัวข้อ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๒

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุป หรือ เอกสารแนบ)

๑. ประกาศโรงพยาบาลคอนสวรรค์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๒ รอบการประเมิน ๒/๒๕๖๒ (เมษายน ๒๕๖๒ - กันยายน ๒๕๖๒)

หมายเหตุ :

.....

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

นางอรุณ บัญญา

(นางอรุณ บัญญา)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒

ผู้อนุมัติรับรอง

นางศรัญญา พันธุ์ทอง

(นางศรัญญา พันธุ์ทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒

ผู้รับผิดชอบข้อมูลขึ้นเผยแพร่

นายณัฐ ชันชัยภูมิ

(นายณัฐ ชันชัยภูมิ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๒



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ      โรงพยาบาลคอนสวรรค์ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๔๐  
ที่ ขย ๐๐๓๒.๓๐๑/..... วันที่ ๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓  
เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ


---

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลคอนสวรรค์ ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศหลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุมัติให้ประกาศในเว็บไซต์ของโรงพยาบาล  
เพื่อทราบต่อไป

อรุณ บุญญา  
(นางอรุณ บุญญา)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

  
(นางศรีัญญา พันธุ์ทอง)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ      โรงพยาบาลคอนสวรรค์ อำเภอกอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ๓๖๑๔๐  
ที่ ชย ๐๐๓๒.๓๐๑/..... วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑  
เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

---

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลคอนสวรรค์ ขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เพื่อโปรดพิจารณา และลงนามเพื่อประกาศเผยแพร่ให้ทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุมัติแจ้งประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ แลประกาศในเว็บไซต์ของโรงพยาบาลต่อไป

(นางอรนุช บุญนา)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นางศรีัญญา พันธุ์ทอง)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์



ประกาศโรงพยาบาลคอนสวรรค์  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒

.....

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 และสมรรถนะ  
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ 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 ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงาน  
กระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และ  
ต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่งแห่ง  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนและเพื่อให้มี  
การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัด  
ชัยภูมิ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ  
ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และกำหนดอำนาจ  
หน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลคอน  
สวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ทำหน้าที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่  
กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำคู่มือการประเมินผล รวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรใน  
กำกับของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ที่ได้ลงนามรับรองการปฏิบัติราชการไว้ เสนอคณะกรรมการ  
บริหารโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัด  
ชัยภูมิ นี้ ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้าง  
ประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมิน ครั้งที่  
๒/๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้  
เฉพาะให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

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 เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

และรวบรวมส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปเพื่อเสนอ ให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มีคำอธิบาย ตัวชี้วัดจะไม่มีผลการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนนเป็น ๐

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเป้าหมายตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยพิจารณาค่าเป้าหมายจากข้อมูลพื้นฐานผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นกรณีที่มีค่าเป้าหมายที่เป็นร้อยละ 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) ระดับทีมบูรณาการ (Profile) ระดับหน่วยงาน (Unit) และระดับปฏิบัติการ (Individual) ของแต่ละ Roadmap และรวมถึงตัวชี้วัดทำท้ายตามผลลัพธ์ ๗ ด้านด้วย

**ตัวชี้วัดงานประจำ** หมายถึง ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบของแต่ละ กลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มงานหัวหน้างาน คัดเลือกมาจากงานประจำที่ยังเป็นปัญหาหรือผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ ก่อนที่จะลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

**ตัวชี้วัดกลาง** หมายถึง ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ เพื่อขับเคลื่อนงานที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง, งานที่ต้องดำเนินการโดยทีมบูรณาการ และรวมถึงตัวชี้วัดที่เป็นงานหลักของโรงพยาบาลคอนสวรรค์ 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. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
๕. การทำงานเป็นทีม

น้ำหนักคะแนนของแต่ละสมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะ	น้ำหนักคะแนน
๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒๐
๒.บริการที่ดี	๒๐
๓.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	๒๐
๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	๒๐
๕.การทำงานเป็นทีม	๒๐
<b>รวม</b>	<b>๑๐๐</b>

ให้คะแนนทั้งหมดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละรอบการประเมิน

สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะดำเนินการทดลองประเมิน โดยที่ยังไม่คิดคะแนนในส่วนขององค์ประกอบที่ ๒ ให้เลือกสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งโดยสมรรถนะทางการบริหาร จะประเมินในกลุ่มของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/ผู้บริหารโครงการ (Project manager)

๒.๑.๓ องค์ประกอบที่ ๓ องค์ประกอบอื่น ๆ ประเมินจาก

๒.๑.๓.๑ ผลการปฏิบัติงานระดับหน่วยงาน งานตามนโยบาย / แผนยุทธศาสตร์รพ. 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 ๑๑๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ เดือน ธันวาคม 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 จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการคิณน้ำหนัในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

- ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ถึง วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

- ให้นำหนักของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑ เมษายน - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

ร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- การคิณน้ำหนัของผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนัตามสัดส่วน ทั้งนี้จันกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการฯ ปฏิบัติตามคำสั่งโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ที่ ๑๑๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ เดือน ธันวาคม ๒๕๖๑ ดำเนินการรวบรวมผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) สรุปล่งผลคะแนนให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

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

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาถั่นกรองความถูกต้องเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนั คะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Template) เมื่อมีการถั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธานคณะกรรมการฯ หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน ลงนามในเอกสารคำรับรองฯ ให้เรียบร้อย

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึกข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลังการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ จะไม่นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมิน รวมทั้งให้ดำเนินการสอบวินัยผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ หลังจากถั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในคำรับรองแล้วให้เก็บเป็นหลักฐานการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการฯ ๑ ชุด ผู้รับการประเมิน ๑ ชุด และกลุ่มงานบริหารทั่วไป จัดการจัดเก็บไฟล์เอกสารตัวชี้วัด (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 คณะกรรมการปฏิบัติการฯ 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 กันยายน ๒๕๖๒ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปภายในวันที่ ๒๕ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

กรณีที่คณะกรรมการฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามที่คณะกรรมการฯ ตรวจสอบและห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานค่าคะแนนใด ๆ ทั้งสิ้น

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ 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 / แผน ยุทธศาสตร์ 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	งดเลื่อนขึ้น	ต่ำกว่า	๗๕.๐๐	คะแนน

หากสรุปผลการประเมินและปรับเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่าในช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อน 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 เดือนตุลาคม 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 เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงาน

ราชการ

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 ๑๒.๑ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนมีนาคม ครั้งที่ ๒ เดือนกันยายน แล้วนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๒ รอบมาหาค่าเฉลี่ย 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 ๑/๒๕๖๓ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan) รอบที่ ๒/๒๕๖๓ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ และส่งมารวบรวมที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่แนบท้ายประกาศฯ นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นางศรีัญญา พันธุ์ทอง)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคอนสวรรค์