



ประกาศโรงพยาบาลกาบัง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร

ตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลกาบัง จังหวัดยะลา จึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (กลุ่มวิชาชีพ / กลุ่มทั่วไป) (เงินบำนาญ) โดยกำหนดให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในการกลั่นกรองกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) นี้ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในรอบการประเมิน ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ กรณีลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างกลุ่มวิชาชีพ ประเมินปีละ ๑ ครั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะ ให้หมายถึงลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มทั่วไป (เงินนอกงบประมาณ) ด้วย

ข้อ ๒ องค์ประกอบและผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีองค์ประกอบสำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ มีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน

๒.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ๗๐ คะแนน

๒.๑.๑ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ใช้ดุลพินิจพิจารณาบุคลากรทุกคน

๒.๑.๒ ผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตัวชี้วัดที่เป็น **งานนโยบาย** (น้ำหนัก ร้อยละ ๓๐) ได้แก่ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารโรงพยาบาลกาบัง ดังนี้

ก. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและแพทย์

ข. หัวหน้ากลุ่มงาน สำหรับหัวหน้างาน

ค. หัวหน้างาน สำหรับบุคลากรที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๑.๓ ผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตัวชี้วัดที่เป็น **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการ** (น้ำหนักร้อยละ ๔๐) ของบุคลากร ได้แก่ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารโรงพยาบาลกาบัง ดังนี้

ก. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและแพทย์

ข. หัวหน้ากลุ่มงาน สำหรับหัวหน้างาน

ค. หัวหน้างาน สำหรับบุคลากรที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๑.๓ ผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตัวชี้วัดที่เป็น **งานประจำ** (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) ของบุคลากร ได้แก่ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารโรงพยาบาลกาบังดังนี้

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและแพทย์

หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย สำหรับหัวหน้างาน

หัวหน้างาน สำหรับบุคลากรที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนน ๑๕ คะแนน

๒.๒.๑ ผู้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างการบริหารโรงพยาบาลกาบัง ดังนี้

- ก. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและแพทย์
- ข. หัวหน้ากลุ่มงาน สำหรับหัวหน้างาน
- ค. หัวหน้างาน สำหรับบุคลากรที่อยู่ในบังคับบัญชา

๒.๓ องค์ประกอบที่ ๓ ผลสัมฤทธิ์ของงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย (งานเร่งด่วนนอกเหนือจากแผนพัฒนา) ผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตัวชี้วัดที่เป็น งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ของบุคลากร ได้แก่

- ก. ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและแพทย์
- ข. หัวหน้ากลุ่มงาน สำหรับหัวหน้างาน
- ค. หัวหน้างาน สำหรับบุคลากรที่อยู่ในบังคับบัญชา

รวมผลประเมินผลการปฏิบัติราชการมี ๓ องค์ประกอบสำคัญ (องค์ประกอบที่ ๑,๒,๓) มีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ให้คิดเป็น ๙๐ เปอร์เซนต์ และนำมาพิจารณาในการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลกาบัง โดยให้อำนาจผู้อำนวยการโรงพยาบาลกาบัง มีสัดส่วนคะแนนเพิ่มเป็นร้อยละ ๕ และกรรมการบริหารอีกร้อยละ ๕ ของคะแนนรวมสุทธิของผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ รวมเป็น ๑๐๐ คะแนน

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดำเนินการรวบรวมผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ได้มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบ โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานรอบที่ ๑ ของปีงบประมาณ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม) และรอบที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) และสรุปส่งคะแนนให้คณะกรรมการบริหารผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒.๒.๑ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสรุปคะแนนส่งให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๔ รายละเอียดขององค์ประกอบที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับผู้บริหารตามลำดับชั้น และตัวชี้วัดที่ได้มอบหมาย โดยใช้เกณฑ์กำหนดคะแนนตัวชี้วัดตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานดังนี้

๔.๑.๑ หลักเกณฑ์การกำหนดตัวชี้วัดบุคคลที่จะลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลงานนโยบาย ตัวชี้วัดงานยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริการโรงพยาบาลกาบัง ตัวชี้วัดงานประจำและ/หรือตัวชี้วัดงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย กำหนดความหมายตัวชี้วัดไว้ดังนี้

ก. งานนโยบาย (สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๓๐) หมายถึง งานที่ได้กำหนดไว้ตามนโยบายที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาลโดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน HA (สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๑๐) ประเมินจากการร่วมเป็นคณะกรรมการในที่ต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการประชุม การดำเนินการพัฒนาคุณภาพ การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพ

๒. การปรับปรุงคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง (CQI) การสร้างผลงานทางวิชาการ R๒R ผลิตนวัตกรรม การส่งผลงานทางวิชาการเข้าร่วมประกวดในเวทีต่าง ๆ (สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๑๐)

๓. การพัฒนาหน่วยงานผ่านเกณฑ์มาตรฐาน ๕ส (สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๕)

๔. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สำคัญ เช่น กิจกรรมวันพิธี กิจกรรมกีฬา กิจกรรมวันเด็ก กิจกรรมงานกาชาดจังหวัดยะลา (สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๕)

ข. งานยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริการโรงพยาบาลกาบัง (สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๔๐) หมายถึง ความสำเร็จของตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ตามแผนยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ของโรงพยาบาลตามการมอบหมายตามคำรับรองการปฏิบัติตามราชการ

ค. งานประจำ (สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ร้อยละ ๓๐) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน (Job description)

ง. งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่นอกเหนือจากข้อ ก. ข้อ ข. ข้อ ค. หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นการเร่งด่วน ระยะเวลาของงาน ๑ เดือนขึ้นไป การสร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน การเป็นจิตอาสา การช่วยเหลือสังคม การได้รับการยกย่องจากสังคม

๔.๑.๒ กำหนดให้คณะกรรมการประเมินผลและพิจารณากลับกรองตามคำสั่งโรงพยาบาลกาบัง เป็นผู้พิจารณากลับกรองความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัด KPI Template เพื่อพิจารณานุมัติให้นำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมลงลายมือชื่อผู้ตรวจสอบ ตามแบบเอกสารแนบ ๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๑.๓ **แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน** ให้ใช้ แบบเอกสารแนบ ๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๑๕ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ ได้แก่

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. บริการที่ดี
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๕. การทำงานเป็นทีม

โดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของ กพ. (เอกสารแนบ หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติราชการ)

๔.๒.๑ น้าหนักคะแนนของสมรรถนะ

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

๔.๒.๒ มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม อิงมาตรฐานที่ ๑ (แบบร้อยละ) ของสำนักงาน ก.พ.

การกำหนดผู้ประเมินสมรรถนะ กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานตามโครงสร้างทางการบริหารเป็นผู้กำหนด รวมทั้งแจกแบบประเมินสมรรถนะให้ผู้ประเมินและเก็บรวบรวมผลการประเมินโดยไม่ให้ผู้รับการประเมินเก็บรวบรวมแบบประเมินไว้เอง

๔.๒.๔ แบบประเมินสมรรถนะ ให้ใช้แบบประเมินตามแบบเอกสารแบบเอกสารแนบ ๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

ข้อ ๕ แบบรายงานตัวชี้วัด

๕.๑ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ ใช้แบบเอกสารรายงานตัวชี้วัดเชิงปริมาณ

๕.๒ ตัวชี้วัดที่เป็นระดับความสำเร็จและเชิงคุณภาพ ใช้แบบเอกสารรายงานระดับความสำเร็จ

ข้อ ๖ การรายงานผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัด กำหนดให้เก็บผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ดังนี้

รอบที่ ๑ ผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ ๑ กันยายน ถึง ๑๕ มีนาคม

รอบที่ ๒ ผลการดำเนินงาน ตั้งแต่ ๑ เมษายน ถึง ๑๕ กันยายน

๖.๑ เมื่อมีกำหนดการให้ส่งสรุปผลการประเมิน หากส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แล้ว ห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลง ผลการดำเนินงานและค่าคะแนนใดๆทั้งสิ้น กรณีที่คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานและพบว่ามีค่าคะแนนที่ต่ำกว่าค่าคะแนนที่หน่วยงานรายงาน หรือกรณีที่กรรมการตรวจสอบแล้วมีค่าคะแนนผิดพลาด จะต้องแก้ไขให้เป็นค่าคะแนนที่ถูกต้องและลงลายมือชื่อกำกับโดยประธานกรรมการ ฯ

ข้อ ๗ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้ตามแบบเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ข้อ ๘ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มพิจารณา เป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

กลุ่มที่ ๒ ระดับตำแหน่งหัวหน้างาน

กลุ่มที่ ๓ ระดับตำแหน่ง พนักงานราชการ

กลุ่มที่ ๔ ระดับ ลูกจ้างชั่วคราวสายอาชีพ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวทั่วไป

โดยในแต่ละกลุ่ม มีคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

- ๙.๑ ประกาศรายชื่อประเมินบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ “ดีเด่น” และ “ดีมาก”
๙.๒ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

ข้อ ๑๐ การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นเปอร์เซ็นต์ ใช้วิธีการอิงกลุ่ม หรืออิงหลักเกณฑ์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดยะลา / สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ เลื่อนเงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง คือ วันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม ส่วนพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เลื่อนเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ใช้ผลการประเมิน ๒ ครั้งรวมกันแล้วเฉลี่ย

ข้อ ๑๑ ผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

- ๑๑.๑ องค์กรประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐
๑๑.๒ องค์กรประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

ข้อ ๑๒ ประกาศฉบับนี้มีกำหนดเวลาในการใช้ประเมินผลปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ของประกาศตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายชำสุติน ดายะ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกาบัง