



ประกาศโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
สำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ

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 ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนสามัญ 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 ชักซ้อมความเข้าใจการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ และ หนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และ ต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลภูเขียว ทำหน้าที่คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และให้มีคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำคู่มือการประเมินผล รวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในกำกับของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ได้ลงนามรับรองการปฏิบัติราชการไว้ เสนอคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ นี้ ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ และ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะ ให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่...๑ ,๒./๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (๓๐%) มีคะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐ สัดส่วนคะแนน กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๓๐ ดังนี้ (สำหรับลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ใช้สัดส่วนคะแนน ข้อ ๑๐, ๑๑, ๑๒ และข้อ ๑๓)

๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๓ กำหนดคะแนนทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

๒.๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบตัวชี้วัด ดังนี้

ข้าราชการ รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

โดยให้รับผิดชอบตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มงาน เรื่องการดำเนินงานและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ (ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์และงานประจำ) ทั้งนี้ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฯ อาจมอบหมายตัวชี้วัดพิเศษให้กับบุคลากรปฏิบัติเพิ่มเติมได้ และเมื่อรวบรวมกันแล้วไม่เกินจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนด

อนึ่ง กรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการฯ กลั่นกรองตัวชี้วัดพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวชี้วัดที่มอบหมายให้บุคคลมีความสำคัญและไม่ควรตัดตัวชี้วัดข้อใดข้อหนึ่ง อาจมอบหมายตัวชี้วัดให้บุคคลมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้ ทั้งนี้ ให้ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบ ตามมติของคณะกรรมการกลั่นกรองและเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการให้ความเห็นชอบ

การมอบหมายตัวชี้วัดลงสู่บุคคลให้ดำเนินการดังนี้

ประเภทของตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์, ตัวชี้วัดงานประจำ (ที่ผ่านการกลั่นกรองความเหมาะสมจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์แล้ว โดยที่จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดแต่ละประเภท คณะกรรมการอำนวยการการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ (กลั่นกรอง) สามารถปรับจำนวนและน้ำหนักให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มได้

การมอบหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลในกลุ่มข้าราชการ ควรพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบตาม Job description ของแต่ละบุคคลด้วย ทั้งนี้ หากบุคคลที่รับผิดชอบงานสูงกว่าหรือต่ำกว่าระดับตัวชี้วัดที่กำหนด สามารถมอบหมายให้รับผิดชอบได้ โดยให้คณะกรรมการอำนวยการฯ เป็นผู้พิจารณาการมอบหมายให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและภาระหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน

การมอบหมายตัวชี้วัดที่เป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน กำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานทุกหน่วยงาน และให้หัวหน้างานพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงาน จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่บุคลากรในกลุ่มงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้แล้วเสร็จภายในวันที่.....๑๕ มีนาคม และ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๔..... และรวบรวมส่งให้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป เสนอให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการพิจารณากลั่นกรองและเสนอคณะกรรมการอำนวยการฯพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มีคำอธิบายตัวชี้วัด จะไม่มีการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนนเป็น ๐

คำจำกัดความ

ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ ปี ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๕ Roadmap ตั้งแต่ระดับองค์การ (Roadmap) ระดับทีมบูรณาการ (Profile) ระดับหน่วยงาน (Unit) และระดับปฏิบัติการ (Individual) ของแต่ละ Roadmap และรวมถึงตัวชี้วัดที่ท้าทายตามผลลัพธ์ ๗ ด้านด้วย

ตัวชี้วัดงานประจำ หมายถึง ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบของแต่ละ กลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มงานคัดเลือกมาจากงานประจำที่ยังเป็นปัญหาหรือผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล และคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนที่จะลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษ หมายถึง ตัวชี้วัดที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติเป็นกรณีๆ และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบเพื่อนำไปบรรจุในคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ลงนาม รวมทั้งผู้อำนวยการฯ จะเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์

๒.๑.๑.๒ ตัวชี้วัดที่บรรลุผลสัมฤทธิ์แล้ว (ระดับ ๕ หรือร้อยละ ๑๐๐) ในรอบการประเมินที่ผ่านมา จะไม่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดบุคคลในรอบถัดไป ถ้าจะคงตัวชี้วัดไว้ให้เขียนเป็นตัวชี้วัดลักษณะ CQI หรือการพัฒนางาน/ตัวชี้วัดให้สูงขึ้น ๑ ระดับ หากเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเดิมที่มีผลการดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ติดต่อกันให้คิดผลสัมฤทธิ์ของงานเพียงร้อยละ ๕๐ ของผลลัพธ์ที่ได้ หากเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่มีผลสัมฤทธิ์ระดับ ๕ แต่ข้อมูลพื้นฐาน (baseline) ของตัวชี้วัดย้อนหลัง ๓ ปี มีผลสัมฤทธิ์ไม่คงที่ที่สามารถมอบหมายบุคคลได้และคิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามผลการดำเนินงานจริง ทั้งนี้ต้องได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน

๒.๑.๑.๓ การมอบหมายตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ การมอบหมายตัวชี้วัดระดับ Profile ของ Roadmap ผู้รับผิดชอบต้องบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนตัวชี้วัดระดับ Profile ที่เป็นการรับผิดชอบของทีมบูรณาการ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องต้องช่วยกันดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าคณะกรรมการท่านใดที่ไม่ได้เข้าร่วมดำเนินการและได้รับมอบหมายตัวชี้วัดจะคิดคะแนนผลสัมฤทธิ์ให้ร้อยละ ๕๐ และหักคะแนนสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในกรณีนี้ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลคะแนนและข้อพิจารณาให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้พิจารณาตัดคะแนนการเขียนแบบรายละเอียดตัวชี้วัดระดับองค์การ (Roadmap)

ตัวชี้วัดระดับ Roadmap ที่เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ได้เลย ให้วัดผลจากผลลัพธ์ของตัวชี้วัดนั้นๆได้เลย ตัวชี้วัดที่ไม่ได้ระบุเป็นผลสัมฤทธิ์ เช่น ระดับความสำเร็จ ให้คิดผลสัมฤทธิ์จากตัวชี้วัดทั้งหมดใน Roadmap นั้นๆ (เดิมคิดจาก Profile อย่างเดียว) ตัวชี้วัดที่เป็นงานนโยบายและไม่เป็นปัญหาของโรงพยาบาลภูเขียว ไม่ต้องมอบหมายตัวชี้วัดดังกล่าวลงสู่ระดับบุคคล

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารจัดการให้ทีมคร่อมสายงาน (Profile) หรือหน่วยงาน (Unit) สามารถขับเคลื่อนให้ตัวชี้วัดบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ Roadmap จัดทำคำสั่งคณะกรรมการบริหารโครงการ แนวทางการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบแต่ละระดับ รวมทั้งติดตาม กำกับ สนับสนุนและประเมินผลการดำเนินงาน

๒.๑.๑.๔ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยพิจารณาค่าเป้าหมายจากข้อมูลพื้นฐานผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นกรณีที่ค่าเป้าหมายที่เป็นร้อยละ ๑๐๐ ให้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ที่ระดับ ๕

สำหรับตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (Basedline) ต่อเนื่องกันและขอปรับค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับ ๕ ให้เสนอคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมายลงให้สอดคล้องกับค่า Basedline ของ โรงพยาบาล

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) บริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

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

ให้คะแนนทั้งหมดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม มาตราวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละรอบการ ประเมิน สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะดำเนินการทดลองประเมิน โดยที่ยังไม่คิดคะแนนในส่วนขององค์ประกอบที่ ๒ ให้เลือกสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งโดยสมรรถนะทางการบริหาร จะประเมินในกลุ่มของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/ผู้บริหาร โครงการ (Project manager)

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ รวบรวม ผลการปฏิบัติราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้าง ทางการบริหารของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ เป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- ผู้อำนวยการฯ ประเมิน หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ
- หัวหน้ากลุ่มงาน ประเมิน บุคลากรทุกคนในกลุ่มงานที่กำกับ

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องปฏิทินการประเมินผลการกระทรวงสาธารณสุขและให้การปฏิบัติงานมี ความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการคิมน้ำหนักในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑/๒๕๖๔

ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๒/๒๕๖๔

ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

สำหรับวิธีการคิมน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนักตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการ เปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของ
ปีงบประมาณ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบที่ ๑/๒๕๖๔ ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์
ดำเนินการรวบรวมผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ /๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) สรุปลงผลคะแนนให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผล สัมฤทธิ์
ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

๓.๒ การประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒.๒.๒
ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาในข้อ ๓.๑ และสรุปลงผลคะแนน ให้
คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์
เป็นผู้พิจารณากลั่นกรองความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การ
กำหนดน้ำหนัก คะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Template) เมื่อมีการ
กลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธานคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์และหัวหน้า กลุ่ม
งาน ลงนามในเอกสารคำรับรองฯ ให้เรียบร้อยแล้ว

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึก
ข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอ นายแพทย์
สาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการประเมินผล
สัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลัง
การลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียว และคณะกรรมการฯ จะไม่
นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมิน รวมทั้งให้
ดำเนินการสอบวินัยผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในคำรับรองแล้วให้เก็บเป็นหลักฐานการประเมินผล
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ๑ ชุด ผู้รับการประเมิน ๑ ชุด และ
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจัดเก็บไฟล์เอกสารตัวชี้วัด (แนบ ๑) ของบุคลากรทั้งหมด ๑ ชุด พร้อมทั้งเก็บไว้ที่
แฟ้มประวัติของแต่ละบุคคล ๑ ชุด

ข้อ ๕ การรายงานและประเมินผล

๕.๑ การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดสำคัญ ที่มอบหมายลงสู่บุคคล ใช้หลักดังนี้

-ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ เป็นการวัดเชิงยุทธศาสตร์หรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดในตัวชี้วัดระดับ Roadmap

-ตัวชี้วัดคณะกรรมการ/ทีมบูรณาการ เป็นการวัดเชิงกระบวนการขับเคลื่อน(Process)

เพื่อให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย

-ตัวชี้วัดเชิงลบ เป็นการวัดเชิงกระบวนการขับเคลื่อน(Process) เพื่อให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมายจนกว่า
จะมีค่าที่เป็นตัวคูณสำหรับตัวชี้วัดในแต่ละระดับต่อไป

๕.๒ การประเมินผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลภูเขียวเป็นผู้ประเมิน
โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ที่คณะกรรมการปฏิบัติการ
ประเมินผลสัมฤทธิ์กำหนด

ข้อ ๖ การจัดทำเอกสารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๖.๑ แบบลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard)

ตามเอกสารแนบท้าย

บุคคลที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ งานที่อยู่คนละหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงานหลักเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ

๖.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard)

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน สรุปผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและผลการประเมินสมรรถนะของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาล แล้วรวบรวมส่งให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ กรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความค้ำคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ใช้วิธีการอิงกลุ่มหรือ อิงเกณฑ์ตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากสรุปผลการประเมินและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่ามีความค้ำคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อน ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลพิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนผลการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

๘.๑ การเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ จะกันเงินไว้เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรที่ได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียว และมีผลดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวนเงินที่กันไว้ไม่เกินร้อยละ ๐.๐๓ ของเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อนของกลุ่มในรอบนั้นๆ

๘.๒ การเลื่อนเงินค่าจ้างให้กับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (เป็นการเลื่อนปีละ ๑ ครั้ง) ให้เลื่อนตามเม็ดเงินของแต่ละกลุ่มนั้น ๆ ไม่มีการกันไว้แต่อย่างใด

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

๙.๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ประกาศรายชื่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่น และดีมาก ไว้ที่ป้ายประกาศของโรงพยาบาลภูเขียว

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลภูเขียว เป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดหน่วยงานเป็นรายบุคคลและลงนามรับทราบผลการประเมินในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

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 เดือน มีนาคม ครั้งที่ ๒ เดือน กันยายน แล้วนำคะแนนผลสัมฤทธิ์ทั้ง ๒ รอบมาหาค่าเฉลี่ย เพื่อเลื่อนเงินเดือนในรอบที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๒) องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

ตรวจพบแทนและเมื่อคณะกรรมการ ปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลฯ แล้วห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผล การดำเนินงานแต่ค่าคะแนนใด ๆ ทั้งสิ้น

๑๒.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ 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

๑๓.๑.๑ องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๑๓.๑.๒ องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

๑๓.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำ องค์กรประกอบที่ ๑๓.๑.๑ ข้อ ๑) และส่วนองค์กรประกอบที่ ๒) ให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ไปช่วยราชการ

ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ กำหนด

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑๕.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน แจ้งผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล แก่บุคลากรในกลุ่มงาน เพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รอบที่ ๑/๒๕๖๔ ให้เสร็จเรียบร้อย ภายในวันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan) รอบที่ ๑/๒๕๖๓ ให้เสร็จเรียบร้อย และส่งมารวบรวมที่ กลุ่มงานการจัดการ(งานการเจ้าหน้าที่) ภายในวันที่ ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่แนบท้ายประกาศฯ นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายแพทย์สุภาพ สำราญวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ