



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

ที่ ชย ๐๐๓๒.๓๐๑/๕๓๒๓

วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลภูเขียว  
เฉลิมพระเกียรติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้  
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง  
และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่ง สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตาม  
หนังสือเวียนที่ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและบุคลากร สังกัด  
โรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กลุ่มงาน  
ทรัพยากรบุคคล จึงขอแจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
พลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและ  
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ สำหรับใช้  
เป็นแนวทางเดียวกันต่อไป ดังมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายสถาพร ป้อมสุวรรณ)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(นายสุภาพ สำราญวงศ์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ





โรงพยาบาลอุเขียวเฉลิมพระเกียรติ จ.ชัยภูมิ
เลขที่รับ..... ๒๗๙๘
วันที่..... - 9 S.ก. 2564
เวลา..... 11.00

ศาลากลางจังหวัดชัยภูมิ  
ถนนบรรณาการ ชย ๓๖๐๐๐

ที่ ชย ๐๐๓๗.๕/ว ๓๒๖๑

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยภูมิ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ และ  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุเขียวเฉลิมพระเกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้  
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง  
และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการตามหนังสือเวียน  
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จังหวัดชัยภูมิจึงได้ประกาศหลักเกณฑ์และ  
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  
พลเรือนสามัญของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับใช้เป็นแนวทางเดียวกันต่อไป  
ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

เสนอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุเขียวเฉลิมพระเกียรติ

เพื่อทราบและสั่งการ

ขอแสดงความนับถือ

- ทักษะเพื่อโลกผู้นำภาคอีสาน ๒๐๑๖

(นายไกรสร กองฉลาด)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

- 9 S.ก. 2564

สำนักงานจังหวัด  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทรศัพท์ ๐-๔๔๘๑-๑๕๗๓ ต่อ ๒๔  
โทรสาร ๐-๔๔๘๑-๑๕๗๓ ต่อ ๒๗  
มท. ๔๒๙๒๔

(นายสุภาพ สารามวงษ์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุเขียวเฉลิมพระเกียรติ

11/11  
19/10/11



ประกาศจังหวัดชัยภูมิ

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยภูมิ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ จังหวัดชัยภูมิจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยภูมิ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดชัยภูมิ ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (๒ รอบการประเมิน)

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ข้าราชการพลเรือน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่

(๑) หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการประเมินตาม (๙) (๑๐) และ (๑๑) ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

(๒) ปลัดจังหวัด และ หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี การมอบหมายดังกล่าวให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความคิดเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

/ข้อ ๕ การประเมิน...

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะและองค์ประกอบอื่น ๆ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ : ๓๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วตรงตามเวลา ความคุ้มค่า การบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ ตามแผนพัฒนาจังหวัดประจำปี ยุทธศาสตร์กระทรวง/กรมในสังกัด และนโยบายสำคัญของจังหวัด ตัวชี้วัด ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของจังหวัด ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้มี จำนวนอยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด กลุ่มงานที่มีลักษณะเดียวกันให้มีดัชนีชี้วัดที่ใกล้เคียงกัน โดยกำหนดเกณฑ์ ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนน เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ๕ ตัว ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการกำหนดเพิ่มเติม โดยผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดตัวชี้วัดอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงาน

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยภูมิ (สังกัด ราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค) มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดชัยภูมิประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการก่อนเริ่ม รอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดให้สอดคล้อง กับผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามข้อ ๕

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับ การประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อ สิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการ ปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผล การประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อย หนึ่งคนในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลงานปฏิบัติราชการอยู่ใน ระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

/๗) ให้ผู้ประเมิน...

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดพร้อมแบบสรุปผลการประเมินตามผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ก.พ. กำหนด) ให้จังหวัด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัดพิจารณา ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ และหากส่วนราชการอาจกำหนดให้แบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับตามเกณฑ์ ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ ๙ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ โดยส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนราชการส่วนภูมิภาคจัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติราชการหรือจัดเก็บต้นฉบับในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม และให้ส่งสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด เพื่อจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม

ข้อ ๑๐ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยภูมิในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยงานนั้น รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่าง ๆ

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จึงให้แต่ละส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๒

(นายไกรสร กองฉลาด)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ



ประกาศโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ  
เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
สำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่องการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๖๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง ซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๓๘๕ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่องการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(เงินนอกงบประมาณ) สำหรับกลุ่มวิชาชีพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๘๗ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง ซักซ้อมความเข้าใจการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และหนังสือที่ สธ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่องประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนและเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินนอกงบประมาณ) และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ ทำหน้าที่คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ และให้มีคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำคู่มือการประเมินผลรวบรวมและสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในกำกับของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ ที่ได้ลงนามรับรองการปฏิบัติราชการไว้ เสนอคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

**ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ** ของบุคลากรในโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ นี้ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะ ให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

**ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ**

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑ ,๒./๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐%) และ

//พฤติกรรม...

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (๓๐%) มีคะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐ สัดส่วนคะแนน กำหนดให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนนเท่ากับ ร้อยละ ๓๐ ดังนี้ (สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และลูกจ้างประจำ ให้ใช้สัดส่วนคะแนน ข้อ ๑๐, ๑๑, ๑๒ และข้อ ๑๓)

๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน ประจำปี ๒๕๖๕ กำหนดคะแนนทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

๒.๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบตัวชี้วัด ดังนี้

ข้าราชการ รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) รับผิดชอบคนละ ๕ ตัวชี้วัด

โดยให้รับผิดชอบตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มงาน เรื่องการดำเนินงานและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ (ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์และงานประจำ) ทั้งนี้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติอาจมอบหมายตัวชี้วัดพิเศษให้กับบุคลากรปฏิบัติเพิ่มเติมได้และเมื่อรวบรวมกันแล้วไม่เกินจำนวนตัวชี้วัดที่กำหนด

อนึ่ง กรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการฯ กลับรองตัวชี้วัดพิจารณาแล้วเห็นว่าตัวชี้วัดที่มอบหมายให้บุคคลมีความสำคัญและไม่ควรตัดตัวชี้วัดข้อใดข้อหนึ่ง อาจมอบหมายตัวชี้วัดให้บุคคลมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดได้ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบ ตามมติของคณะกรรมการกลับรองและเสนอให้คณะกรรมการอำนวยการให้ความเห็นชอบ

การมอบหมายตัวชี้วัดลงสู่บุคคลให้ดำเนินการดังนี้

ประเภทของตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์, ตัวชี้วัดงานประจำ (ที่ผ่านการกลับรองความเหมาะสมจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์แล้วโดยที่จำนวนตัวชี้วัดที่กำหนดแต่ละประเภท คณะกรรมการอำนวยการการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ (กลับรอง) สามารถปรับจำนวนและน้ำหนักให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละกลุ่มได้

การมอบหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลในกลุ่มข้าราชการ ควรพิจารณามาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบตาม Job description ของแต่ละบุคคลด้วย ทั้งนี้หากบุคคลที่รับผิดชอบงานสูงกว่าหรือต่ำกว่าระดับตัวชี้วัดที่กำหนด สามารถมอบหมายให้รับผิดชอบได้ โดยให้คณะกรรมการอำนวยการฯ เป็นผู้พิจารณาการมอบหมายให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและภาระหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคน

การมอบหมายตัวชี้วัดที่เป็นตัวชี้วัดระดับหน่วยงานกำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานทุกหน่วยงาน และให้หัวหน้ากลุ่มงานพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงาน จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่บุคลากรในกลุ่มงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๕ มีนาคม และ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๕ และรวบรวมส่งให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เสนอให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการพิจารณากลับรองและเสนอคณะกรรมการอำนวยการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มีคำอธิบายตัวชี้วัด จะไม่มีการพิจารณาผลสัมฤทธิ์และให้คะแนนเป็น ๐

**คำจำกัดความ**

**ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์** หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติปี ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๕ Roadmap ตั้งแต่ระดับองค์การ (Roadmap) ระดับทีมบูรณาการ (Profile) ระดับหน่วยงาน (Unit) และระดับปฏิบัติการ (Individual) ของแต่ละ Roadmap และรวมถึงตัวชี้วัดท้าทายตามผลลัพธ์ ๗ ด้านด้วย

//ตัวชี้วัดงาน...



**ตัวชี้วัดงานประจำ** หมายถึง ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบของแต่ละกลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มงานคัดเลือกมาจากงานประจำที่ยังเป็นปัญหาหรือผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล และคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อนที่จะลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

**ตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษ** หมายถึง ตัวชี้วัดที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติเป็นกรณีๆ และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบเพื่อนำไปบรรจุในคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ลงนาม รวมทั้งผู้อำนวยการฯ จะเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์

๒.๑.๑.๒ ตัวชี้วัดที่บรรลุผลสัมฤทธิ์แล้ว (ระดับ ๕ หรือร้อยละ ๑๐๐) ในรอบการประเมินที่ผ่านมา จะไม่นำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดบุคคลในรอบถัดไป ถ้าจะคงตัวชี้วัดไว้ให้เขียนเป็นตัวชี้วัดลักษณะ CQI หรือการพัฒนางาน/ตัวชี้วัดให้สูงขึ้น ๑ ระดับ หากเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายเดิมที่มีผลการดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ติดต่อกันให้คิดผลสัมฤทธิ์ของงานเพียงร้อยละ ๕๐ ของผลลัพธ์ที่ได้หากเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่มีผลสัมฤทธิ์ระดับ ๕ แต่ข้อมูลพื้นฐาน(baseline) ของตัวชี้วัดย้อนหลัง ๓ ปีมีผลสัมฤทธิ์ไม่คงที่ให้สามารถมอบหมายบุคคลได้ และคิดผลสัมฤทธิ์ของงานตามผลการดำเนินงานจริง ทั้งนี้ต้องได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน

๒.๑.๑.๓ การมอบหมายตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์การมอบหมายตัวชี้วัดระดับ Profile ของ Roadmap ผู้รับผิดชอบต้องบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนตัวชี้วัดระดับ Profile ที่เป็นการรับผิดชอบของทีมบูรณาการ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องต้องช่วยกันดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าคณะกรรมการท่านใดที่ไม่ได้เข้าร่วมดำเนินการและได้รับมอบหมายตัวชี้วัดจะคิดคะแนนผลสัมฤทธิ์ให้ร้อยละ ๕๐ และหักคะแนนสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในกรณีนี้ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลคะแนนและข้อพิจารณาให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นผู้พิจารณาตัดสินคะแนนการเขียนแบบรายละเอียดตัวชี้วัดระดับองค์การ (Roadmap)

ตัวชี้วัดระดับ Roadmap ที่เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ได้เลย ให้วัดผลจากผลลัพธ์ของตัวชี้วัดนั้นๆ ได้เลยตัวชี้วัดที่ไม่ได้ระบุเป็นผลสัมฤทธิ์เช่น ระดับความสำเร็จ ให้คิดผลสัมฤทธิ์จากตัวชี้วัดทั้งหมดใน Roadmap นั้นๆ(เดิมคิดจาก Profile อย่างเดียว) ตัวชี้วัดที่เป็นงานนโยบายและไม่เป็นปัญหาของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ ไม่ต้องมอบหมายตัวชี้วัดดังกล่าวลงสู่ระดับบุคคล

ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการให้ทีมคร่อมสายงาน (Profile) หรือหน่วยงาน (Unit) สามารถขับเคลื่อนให้ตัวชี้วัดบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ให้ผู้ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ Roadmap จัดทำคำสั่งคณะกรรมการบริหารโครงการ แนวทางการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบแต่ละระดับ รวมทั้งติดตามกำกับสนับสนุนและประเมินผลการดำเนินงาน

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

สำหรับตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย(Baseline) ต่อเนื่องกันและขอปรับค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับ ๕ ให้เสนอคณะกรรมการอำนวยการเป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมายลงให้สอดคล้องกับค่า Baseline ของ โรงพยาบาล

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) บริการที่ดี
- ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

//๕) การยึดมั่น...

- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

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

ให้คะแนนทั้งหมดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม มาตราวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละรอบการประเมินสมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจะดำเนินการทดลองประเมินโดยที่ยังไม่คิดคะแนนในส่วนขององค์ประกอบที่ ๒ ให้เลือกสมรรถนะให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งโดยสมรรถนะทางการบริหาร จะประเมินในกลุ่มของหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/ผู้บริหารโครงการ (Project manager)

#### ๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์รวบรวมผลการปฏิบัติราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติเป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- ผู้อำนวยการฯ ประเมิน หัวหน้ากลุ่มภารกิจในโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ
- หัวหน้ากลุ่มภารกิจ ประเมินหัวหน้ากลุ่มงาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน ประเมินบุคลากรทุกคนในกลุ่มงานที่กำกับดูแล

#### ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับปฏิทินการประเมินผลการกระทรวงสาธารณสุขและให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการคิมน้ำหนักในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๑/๒๕๖๕

ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๒/๒๕๖๕

ใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

สำหรับวิธีการคิมน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนักตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่นทั้งนี้การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน รอบที่ ๑/๒๕๖๕ ให้คณะกรรมการการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ดำเนินการรวบรวมผลงานตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ /๒๕๖๕ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) สรุปลงส่งผลคะแนนให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาในข้อ ๓.๑ และสรุปลงส่งผลคะแนนให้คณะกรรมการการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕

//ข้อ ๔ การกลั่นกรอง...

## ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นผู้พิจารณาการกลั่นกรองความถูกต้อง เหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติจำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนัก คะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Template) เมื่อมีการกลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธานคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์และหัวหน้ากลุ่มงาน ลงนามในเอกสารคำรับรองฯ ให้เรียบร้อย

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึกข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติเพื่อพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลังการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ และคณะกรรมการฯ จะไม่นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมินรวมทั้งให้ดำเนินการสอบวินัยผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ หลังจากการกลั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในคำรับรองแล้วให้เก็บเป็นหลักฐานการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ๑ ชุด ผู้รับการประเมิน ๑ ชุด และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจัดเก็บไฟล์เอกสารตัวชี้วัด (แนบ ๑) ของบุคลากรทั้งหมด ๑ ชุด พร้อมทั้งเก็บไว้ที่แฟ้มประวัติของแต่ละบุคคล ๑ ชุด

## ข้อ ๕ การรายงานและประเมินผล

๕.๑ การประเมินผลตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์

วิธีการประเมินผลตัวชี้วัดสำคัญ ที่มอบหมายลงสู่บุคคล ใช้หลักดังนี้

-ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์เป็นการวัดเชิงยุทธศาสตร์หรือผลลัพธ์ของตัวชี้วัดในตัวชี้วัดระดับ

### Roadmap

-ตัวชี้วัดคณะกรรมการ/ทีมบูรณาการ เป็นการวัดเชิงกระบวนการขับเคลื่อน(Process) เพื่อให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมาย

-ตัวชี้วัดเชิงลบ เป็นการวัดเชิงกระบวนการขับเคลื่อน(Process) เพื่อให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมายจนกว่าจะมีค่าคงที่เป็นตัวคุณสำหรับตัวชี้วัดในแต่ละระดับต่อไป

๕.๒ การประเมินผลพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติเป็นผู้ประเมินโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์กำหนด

## ข้อ ๖ การจัดทำเอกสารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๖.๑ แบบลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ตามเอกสารแนบท้ายบุคคลที่ต้องรับผิดชอบหลาย ๆ งานที่อยู่คณะหน่วยงาน ให้หัวหน้ากลุ่มงานหลักเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ

๖.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ให้หัวหน้ากลุ่มงาน สรุปผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและผลการประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาล แล้วรวบรวมส่งให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ กรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความค้ำคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ

//ข้อ ๗ ในแต่ละ...

**ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน** ให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการจัดกลุ่มตามผลคะแนนโดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับ พอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

**ข้อ ๘ การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน)** สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ใช้วิธีการอิงกลุ่มหรือ อิงเกณฑ์ตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข หากสรุปผลการประเมินและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่า มีช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อน ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลพิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนผลการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

๘.๑ การเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติจะกันเงินไว้เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรที่ได้รับงานมอบหมายพิเศษจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียว และมีผลดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวนเงินที่กันไว้ไม่เกินร้อยละ ๐.๐๓ ของเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อนของกลุ่มในรอบนั้นๆ

๘.๒ การเลื่อนเงินค่าจ้างให้กับพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (เป็นการเลื่อนปีละ ๑ ครั้ง) ให้เลื่อนตามเม็ดเงินของแต่ละกลุ่มนั้น ๆ ไม่มีการกันไว้แต่อย่างใด

### **ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน**

๙.๑ ให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ประกาศรายชื่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่น และดีมาก ไว้ที่ป้ายประกาศของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ เป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดหน่วยงานเป็นรายบุคคลและลงนามรับทราบผลการประเมินในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

**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 (๒.๒) 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

๑๑.๔ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

**ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว**

๑๒.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

- ๑) องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐
- ๒) องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

//เมื่อคณะกรรมการ...

เมื่อคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลฯ แล้วห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผล การดำเนินงานแต่ค่าคะแนนใด ๆ ทั้งสิ้น

๑๒.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ (๒.๒) เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

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

๑๒.๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป สำหรับลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายใน ๗ วันนับแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### 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 (๒.๒) เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ลูกจ้างประจำ องค์กรประกอบที่ ๑๓.๑.๑ ข้อ ๑) และส่วนองค์กรประกอบที่ ๒) ให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมิน

#### ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ไปช่วยราชการ

ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. สำนักงานจังหวัดชัยภูมิและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิกำหนด

#### ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑๕.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน แจ้งผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล แก่บุคลากรในกลุ่มงานเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รอบที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เสร็จเรียบร้อย ภายในวันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan) รอบที่ ๑/๒๕๖๕ ให้เสร็จเรียบร้อย และส่งมารวบรวมที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่แนบท้ายประกาศฯ นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุภาพ สาราณวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเขียวเฉลิมพระเกียรติ