



ประกาศโรงพยาบาลเทพสถิต

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒

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 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 ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนและเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ทำหน้าที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล จัดทำคู่มือการประเมินผล รวบรวม และสรุปผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในกำกับ ของโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ที่ได้ลงนามรับรองการปฏิบัติราชการไว้ เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ นี้ ใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมินครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

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

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

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

ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบตัวชี้วัดดังนี้

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. ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ศาสตร์ 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% โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาล ร่วมกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

กำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานทุกหน่วยงานและให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ของบุคคลแต่ละคน

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI TEMPLATE) ที่บุคลากรในกลุ่มงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

และรวบรวมส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปเพื่อเสนอ ให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มีคำอธิบาย ตัวชี้วัดจะไม่มีผลการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนนเป็น ๐

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเป้าหมายตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยพิจารณาค่าเป้าหมายจากข้อมูลพื้นฐานผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นกรณีที่ค่าเป้าหมายที่เป็นร้อยละ ๑๐๐ ให้ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ที่ระดับ ๕

สำหรับตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (Baseline) ต่อเนื่องกันและขอปรับค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับ ๕ ให้เสนอคณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมายลงให้สอดคล้องกับค่า Baseline ของโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

จัดทำคำสั่งคณะกรรมการบริหารโครงการ แนวทางการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบแต่ละระดับ รวมทั้งติดตาม กำกับ สนับสนุนและประเมินผลการดำเนินงาน

คำจำกัดความ

ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ปี ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๕ Roadmap ตั้งแต่ระดับองค์กร (Roadmap) ระดับที่มีบูรณาการ (Profile) ระดับหน่วยงาน (Unit) และระดับปฏิบัติการ (Individual) ของแต่ละ Roadmap และรวมถึงตัวชี้วัดที่ทำตามผลลัพธ์ ๗ ด้านด้วย

ตัวชี้วัดงานประจำ หมายถึง ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบของแต่ละ กลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน คัดเลือกมาจากงานประจำที่ยังเป็นปัญหาหรือผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ ก่อนที่จะลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดกลาง หมายถึง ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ และคณะกรรมการฯ เพื่อขับเคลื่อนงานที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง งานที่ต้องดำเนินการโดยทีมบูรณาการและรวมถึงตัวชี้วัดที่เป็นงานหลักของโรงพยาบาลเทพสถิต. จังหวัดชัยภูมิ ที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคณะกรรมการฯ กำกับดูแลและจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ตัวชี้วัดมอบหมายพิเศษ หมายถึง ตัวชี้วัดที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติเป็นกรณีๆ และแจ้งให้ผู้ปฏิบัติทราบเพื่อนำไปบรรจุในคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ลงนามรวมทั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิจะเป็นผู้ประเมินผลสัมฤทธิ์

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ 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

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

๒.๑.๓ องค์ประกอบที่ ๓ องค์ประกอบอื่นๆ 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/นวัตกรรมระดับจังหวัดขึ้นไป

๓.ผลงานจากทีมคร่อมสายงานในงานคุณภาพ ที่ขับเคลื่อนตามแผนงานคุณภาพผ่าน

เกณฑ์ที่กำหนด

๔.งานที่อำนวยความสะดวกหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามคำสั่งโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ที่ ๑๕๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวบรวมผลการปฏิบัติราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ เป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ประเมิน องค์กรแพทย์ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย
- หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลประเมิน/หัวหน้างาน
- หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ประเมินบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับปฏิทินการประเมินผลของกระทรวงสาธารณสุขและให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการคิมน้ำหนักในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

-ใช้ผลสัมฤทธิ์ของระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน ถึง วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒

-ให้น้ำหนักของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑ ตุลาคม -๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒ ร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

-การคิมน้ำหนักของผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนักตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานรอบที่ ๒/๒๕๖๒ ให้คณะกรรมการฯ ปฏิบัติคำสั่งโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ที่ ๑๙๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) สรุปส่งผลคะแนนให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาในข้อ

๓.๑ และสรุปส่งผลคะแนน ให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาถ่วงดุลความถูกต้องเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนัก คะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Template) เมื่อมีการกลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธานคณะกรรมการฯ หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน ลงนามในเอกสารคำรับรองฯ ให้เรียบร้อย

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึกข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/ หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณา และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลังการลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิและคณะกรรมการฯ จะไม่นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมินรวมทั้งให้ดำเนินการสอบสวนผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในคำรับรองแล้วให้เก็บหลักฐานการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการฯ 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 ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ เป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๕.๓ การประเมินผลด้านองค์ประกอบอื่นๆ

-การประเมินสมรรถนะ คณะกรรมการปฏิบัติราชการฯ จะมีการคัดเลือกประเด็นที่ใช้ในการวัดผล บุคลากรจากการมีผลงานและพฤติกรรมโดดเด่นในด้านต่างๆ และสร้างชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล

ข้อ ๖ การจัดทำเอกสารลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการและผลการประเมินการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคล

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

๖.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน สรุปผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและผลการประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของ โรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ แล้วรวบรวมส่งให้ คณะกรรมการฯ ภายในวันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปภายในวันที่ ๒๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

กรณีที่คณะกรรมการฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความค้ำคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามคณะกรรมการฯ ตรวจสอบและห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานค่าคะแนนใด ๆทั้งสิ้น

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 ผ่านตามเกณฑ์ รพ. กำหนดมีผลงานหรือพฤติกรรมที่โดดเด่น ผลงานด้านงานคุณภาพ หรือได้รับมอบหมายพิเศษ

๘.๒ กรณีได้รับเงินเพิ่มเติมจากจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะบริหารจัดการเงินที่ได้รับเพิ่มเติมให้กับบุคลากรหรือฝ่าย เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรหรือฝ่ายที่มีการปฏิบัติงานตามนโยบาย/แผนยุทธศาสตร์ ผ่านตามเกณฑ์ รพ.กำหนด มีผลงานหรือพฤติกรรมที่โดดเด่น ผลงานด้านงานคุณภาพหรือได้รับงานมอบหมายพิเศษ

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	๒.๖๐%	คะแนน ๘๔.๙๙ - ๗๕.๐๐	คะแนน
ปรับปรุง	งดเลื่อนขึ้น	ต่ำกว่า ๗๕.๐๐	คะแนน

หากสรุปผลการประเมินและปรับเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่าในช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อนให้คณะกรรมการฯ พิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนผลการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

การเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ จะกั้นเงินไว้เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ และมีผลดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวนเงินที่กั้นไว้ไม่เกินร้อยละ ๐.๑ ของเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อนของกลุ่มในรอบนั้นๆ

ทั้งนี้ให้เป็นอำนาจสิทธิขาดของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ในการพิจารณาบริหารจัดการเงินดังกล่าว

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

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

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลเทพสถิต 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 ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ 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 ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒.๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวให้มีการประเมินผลปีละ 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/หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำตาม
องค์กรประกอบที่ ๑ และองค์กรประกอบที่ ๒

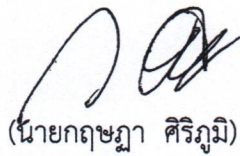
ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ไปช่วยราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่ ก.พ.และโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑๕.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน แจ้งผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล แก่บุคลากรใน
กลุ่มงานเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รอบที่ ๒/๒๕๖๒ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๐ เดือน
เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual
Development Plan) รอบที่ ๒/๒๕๖๒ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และส่งมา
รวบรวมที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๒ โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่
แนบท้ายประกาศ ฯ นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายกฤษฎา ศิริภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต