



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเทพสถิต อำเภเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ที่ ขย ๐๐๓๒.๓๐๑/

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศโรงพยาบาลเทพสถิต เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต

ตามที่ โรงพยาบาลเทพสถิต ได้ประกาศโรงพยาบาลเทพสถิต เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว(เงินนอกระบบประมาณ) ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเทพสถิต ขอประกาศโรงพยาบาลเทพสถิต เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และแจ้งให้หน่วยงานรับทราบ พร้อมนำประกาศเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลเทพสถิต ให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านรับทราบ ตามเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุมัติให้ประกาศในเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

(น.ส.ฐิติรัตน์ แพร่ขุนทด)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(นายบุญฤทธิ์ อ้วนวงษ์)

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



ประกาศโรงพยาบาลเทพสถิต

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓

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 ๒/๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างด้วยเงินทุกประเภท

ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ 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 ๒๕๖๓ 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 มีการคัดเลือกตัวชี้จาก

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% โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่วมกับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน

กำหนดให้มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงานทุกหน่วยงานและให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานพิจารณามอบหมายผู้รับผิดชอบตามความเหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ภาระหน้าที่ของบุคคลแต่ละคน

ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI TEMPLATE) ที่บุคลากรในกลุ่มงานลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

และรวบรวมส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปเพื่อเสนอ ให้คณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ หากตัวชี้วัดใดไม่มีคำอธิบาย ตัวชี้วัดจะไม่มีผลการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ และให้คะแนนเป็น ๐

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

สำหรับตัวชี้วัดที่มีผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (Baseline) ต่อเนื่องกันและขอปรับค่าเป้าหมายไว้ที่ระดับ ๕ ให้เสนอคณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาปรับลดค่าเป้าหมายลงให้สอดคล้องกับค่า Baseline ของโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

จัดทำคำสั่งคณะกรรมการบริหารโครงการ แนวทางการดำเนินงานและบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบแต่ละระดับ รวมทั้งติดตาม กำกับ สนับสนุนและประเมินผลการดำเนินงาน

คำจำกัดความ

ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ หมายถึง ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ปี ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๕ Roadmap ตั้งแต่ระดับองค์กร (Roadmap) ระดับทีมบูรณาการ (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. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
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 ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่มมาตรวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละรอบการประเมิน

สมรรถนะทางการบริหารเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 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

-พัฒนาผลการทำงานใหม่ที่ไม่เหมือนใครและสามารถทำเป็น

แบบอย่างได้

-สร้างชื่อเสียงให้รพ. เช่น ได้รับรางวัล

-มีผลงานวิจัย/นวัตกรรมระดับจังหวัดขึ้นไป

๓.ผลงานจากทีมคร่อมสายงานในงานคุณภาพ ที่ขับเคลื่อนตามแผนงานคุณภาพผ่าน

เกณฑ์ที่กำหนด

๔.งานที่อำนวยความสะดวกมอบหมายเป็นพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามคำสั่งโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ที่ ๒๓๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ รวบรวมผลการปฏิบัติราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ เป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ประเมิน องค์กรแพทย์ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย

- หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลประเมิน/หัวหน้างาน

- หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน ประเมินบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

เพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับพันธกิจการประเมินผลของกระทรวงสาธารณสุขและให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง จึงกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและการคิณน้ำหนักรในแต่ละรอบ ดังนี้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

-ใช้ผลสัมฤทธิ์ของระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

-ให้น้ำหนักของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ๑ ตุลาคม-๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ร้อยละ ๑๐๐ ของเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

-การคิณน้ำหนักรของผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้เกณฑ์น้ำหนักรตามสัดส่วน ทั้งนี้จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงและกำหนดในหลักเกณฑ์ประเมินผลเป็นอย่างอื่น

ทั้งนี้ การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ให้ประเมินตามรอบปกติของปีงบประมาณ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานรอบที่ ๒/๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการฯ ปฏิบัติคำสั่งโรงพยาบาลเทพสฤติ จังหวัดชัยภูมิ ที่ ๒๓๑ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) สรุปล่งผลคะแนนให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๑๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการของผู้ได้บังคับบัญชาตามช่วงเวลาในข้อ

๓.๑ และสรุปล่งผลคะแนน ให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๑๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณาถ่วงถ่วงความถูกต้องเหมาะสมความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนักร คะแนนรายตัวชี้วัด รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Template) เมื่อมีการกลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้ประธานคณะกรรมการฯ หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างาน ลงนามในเอกสารคำร้องฯ ให้เรียบร้อย

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำบันทึกข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/ หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสฤติ จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณา และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ เป็นลายลักษณ์อักษรภายในเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน หลังการลงนามคำร้องกรปฏิบัติราชการ ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสฤติ จังหวัดชัยภูมิและคณะกรรมการฯ จะไม่นำผลการดำเนินงานมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมินรวมทั้งให้ดำเนินการสอบวินัยผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดและผ่านการลงนามในคำร้องแล้วให้เก็บหลักฐานการประเมินผลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ที่คณะกรรมการฯ ๑ ชุด ผู้รับการประเมิน ๑ ชุด และกลุ่มงานบริหารทั่วไป จัดกรจัดเก็บไฟล์เอกสารตัวชี้วัด (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 คณะกรรมการปฏิบัติกรฯ 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 แล้วรวบรวมส่งให้คณะกรรมการฯ ภายในวันที่ ๕ เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปภายในวันที่ ๑๘ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓

กรณีที่คณะกรรมการฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความค้ำคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามคณะกรรมการฯ ตรวจสอบและห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานค่าคะแนนใด ๆ ทั้งสิ้น

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 ๗๙.๙๙ - ๗๕.๐๐ | คะแนน |
| ปรับปรุง | งดเลื่อนขึ้น | ต่ำกว่า ๗๕.๐๐ | คะแนน |

หากสรุปผลการประเมินและปรับเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข แล้วพบว่า มีช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อนให้คณะกรรมการฯ พิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนผลการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

การเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ จะกันเงินไว้เพื่อบริหารจัดการให้กับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายพิเศษจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ และมีผลดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย จำนวนเงินที่กันไว้ไม่เกินร้อยละ ๐.๑ ของเม็ดเงินที่จะใช้เลื่อนของกลุ่มในรอบนั้นๆ

ทั้งนี้ให้เป็นอำนาจสิทธิขาดของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทศบาล จังหวัดชัยภูมิ ในการพิจารณาบริหารจัดการเงินดังกล่าว

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

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

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลเทศบาล จังหวัดชัยภูมิเป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดหน่วยงานเป็นรายบุคคลและลงนามรับทราบผลการประเมินในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ภายในวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

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 ลูกจ้างชั่วคราว ให้มีการประเมินผลปีละ 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 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และองค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

๑๓.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างประจำตามองค์ประกอบที่ ๑ และองค์ประกอบที่ ๒

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับผู้ไปช่วยราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.และโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๑๕.๑ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน แจ้งผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคล แก่บุคลากรในกลุ่มงานเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล รอบที่ ๒/๒๕๖๒ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๕.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan) รอบที่ ๒/๒๕๖๒ ให้เสร็จเรียบร้อยภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และส่งมารวบรวมที่กลุ่มงานบริหารทั่วไป ภายในวันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้จัดทำตามแบบฟอร์มที่แนบท้ายประกาศ ฯ นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายกฤษฎา ศิริภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเทพสถิต อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ
ที่ ชย ๐๐๓๒.๓๐๑/
วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓
เรื่อง ขอแจ้งผลการจัดทำบัญชีเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๒

เรียน คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเทพสถิต

ด้วยกลุ่มงานบริหารได้จัดทำบัญชีเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ตามมติการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเรียบร้อยแล้ว โดยมีมติจากที่ประชุมเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ดังนี้

กรณีได้รับเงินจัดสรรเพิ่มจากทางจังหวัดให้จัดเพิ่มให้กับข้าราชการกลุ่มที่ได้รับการประเมินดีมากไปจนถึงคนลำดับสุดท้ายของข้าราชการที่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือนจนกว่าเงินหมดหรือครบทุกคนแล้ว ถ้าหากมีเงินเหลือก็ให้นำมาจัดสรรให้กับผู้ที่ได้รับการประเมินดีเด่น โดยให้แบ่งเป็นร้อยละเท่ากันทุกคน จากฐานการคำนวณ และขอยึดแนวทางนี้ดำเนินการพิจารณาทุกครั้งไป

ในการนี้จึงมีความประสงค์ขอให้คณะกรรมการบริหารตรวจสอบความถูกต้อง และลงลายมือชื่อเพื่อยืนยันความถูกต้องทำหนังสือนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณา

(น.สุติรัตน์ แพรขุนทด)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(นายบุญฤทธิ์ อ้วนวงษ์)

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเทพสถิต อำเภเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ที่ ชย ๐๐๓๒.๓๐๑/

วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปี ๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการปี ๒๕๖๓ รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓

ตามที่ โรงพยาบาลเทพสถิต ได้ประกาศโรงพยาบาลเทพสถิต เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว(เงินนอกงบประมาณ) ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗ และหนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ระบุให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒ (ระบุ (๑) ถึง (๑๑) ต้องประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการให้ดียิ่งขึ้น นั้น

โรงพยาบาลเทพสถิต ขอชี้แจงแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๓ รอบวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ มาเพื่อทราบและขอเชิญประชุมเพื่อรับทราบแนวทางการประเมินในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ตึกทันตกรรม โรงพยาบาลเทพสถิต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุมัติให้ประกาศในเว็บไซต์ของโรงพยาบาลและปิดประกาศแจ้งเพื่อทราบต่อไป

(น.ส.ฐิติรัตน์ แพบขุนทด)

เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(นายบุญฤทธิ์ อ้วนวงษ์)

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



คำสั่งโรงพยาบาลเทพสถิต

ที่ ๒๓๐/ ๒๕๖๓

เรื่อง การมอบหมายให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลเทพสถิต
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ รอบที่ ๒/๒๕๖๓

.....

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา โดย ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์ตาม
หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับติดตามการปฏิบัติ
ราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงพยาบาลเทพสถิต ได้
อย่างมีประสิทธิภาพ และนำผลการประเมินดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน
รวมถึงการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ และการบริหารทรัพยากรบุคคลให้
สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

โรงพยาบาลเทพสถิต ได้พิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วย
ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนั้น (ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต จึงมอบหมายให้หัวหน้า
ฝ่ายหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ระดับรองลงมาเป็นผู้ประเมินแทนตามลำดับ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

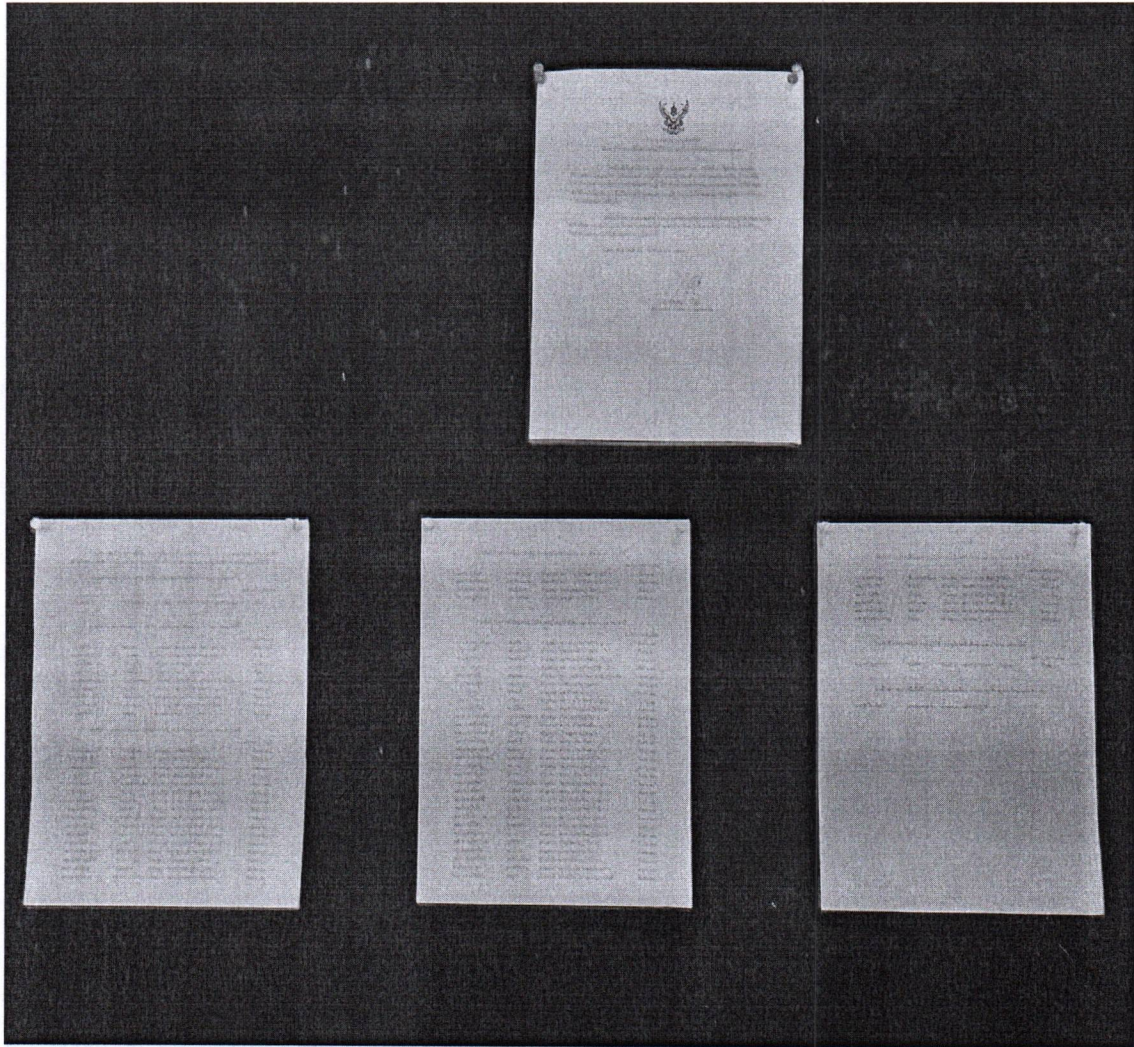
ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกฤษฎา ศิริภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต

ภาพถ่ายการปิดประกาศเผยแพร่ ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น
และดีมาก ๑,๒ ณ สถานที่ปิดประกาศของโรงพยาบาลเทพสถิต



โครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติราชการโรงพยาบาลเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

| ผู้ประเมิน | ผู้รับการประเมิน |
|-------------------------------|---|
| ผู้อำนวยการโรงพยาบาล | ๑.กลุ่มกลุ่มงานการแพทย์ |
| | ๒.หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล |
| | ๓.หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ |
| | ๔.หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม |
| | ๕.หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม |
| | ๖.หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพและยุทธศาสตร์ฯ |
| | ๗.หัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิ |
| | ๘.หัวหน้ากลุ่มงานโภชนศาสตร์ |
| | ๙.หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู |
| | ๑๐.หัวหน้ากลุ่มงานแพทย์แผนไทย |
| | ๑๑.หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป |
| หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล | ๑.หัวหน้างาน |
| หัวหน้างาน(กลุ่มงานการพยาบาล) | ๑.บุคลากรในหน่วยงาน |
| หัวหน้ากลุ่มงาน | ๑.บุคลากรในกลุ่มงาน |



(นายกฤษฎา ศิริภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต



คำสั่งโรงพยาบาลเทพสถิต

ที่ ๒๓๑/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการโรงพยาบาลเทพสถิต

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นระบบการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อการกำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทน ความดีความชอบ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานในการผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการโดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators-KPIS) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารสามารถติดตามการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนากระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ของโรงพยาบาลเทพสถิต มีการบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ แต่งตั้งบุคคลต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการบริหารผลการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลเทพสถิต มีรายชื่อดังต่อไปนี้

| | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต | ประธานกรรมการ |
| ๒. หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์ | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล | กรรมการ |
| ๔. หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้ากลุ่มงานประกันยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มงานด้านปฐมภูมิและองค์กรรวม | กรรมการ |

| | |
|--|-------------------|
| ๙.หัวหน้ากลุ่มงานโภชนศาสตร์ | ๙.หัวหน้า...../ |
| ๑๐.หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู | กรรมการ |
| ๑๑.หัวหน้ากลุ่มงานแพทย์แผนไทย | กรรมการ |
| ๑๒.หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยใน | กรรมการ |
| ๑๓.หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยนอก | กรรมการ |
| ๑๔.หัวหน้างานการพยาบาลผู้คลอด | กรรมการ |
| ๑๕.หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช | กรรมการ |
| ๑๖.หัวหน้าการพยาบาลหน่วยความคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง | กรรมการ |
| ๑๗.หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป | กรรมการ/เลขานุการ |

บทบาทหน้าที่

- ๑.กำหนดนโยบายและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน
- ๒.จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทในโรงพยาบาล เทศบาลิต จังหวัดชัยภูมิ
- ๓.รวบรวม ตรวจสอบ กลั่นกรอง และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของบุคลากรในด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน(๗๐%) และด้านสมรรถนะ (๓๐%) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- ๔.จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลเทศบาลิต จังหวัดชัยภูมิ
- ๕.จัดการให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติตามตัวชี้วัดในระดับบุคคล
- ๖.ถอดบทเรียนในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายภุชญา ศิริภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทศบาลิต

รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลเทพสถิต ตึกทันตกรรม ชั้น ๒

ผู้เข้าร่วมประชุม

| | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| ๑. นายกฤษฎา ศิริภูมิ | ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพสถิต |
| ๒. นายชัยอนันต์ สิลลาบุรณะศักดิ์ | ตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ |
| ๓. นางปรานี คุณอุดม | ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นายเชิด พูนเพิ่ม | ตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ |
| ๕. น.ส.ดวงทิพย์ ตันวิเชียร | ตำแหน่งทันตแพทย์ปฏิบัติการ |
| ๖. นางปทุมทริกา อัครภูมิผล | ตำแหน่งเภสัชกรชำนาญการ |
| ๗. น.ส.อ้อมจิตร พงษ์ธีระดูล | ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน |
| ๘. น.ส.สายหยุด สังข์ทอง | ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๙. น.ส.ปิยนุช บัวทัน | ตำแหน่งนักโภชนาการ |
| ๑๐. น.ส.วิมลฉัตร จันทร์ประเสริฐ | ตำแหน่งแพทย์แผนไทย |
| ๑๑. นายบุญฤทธิ์ อ้วนวงษ์ | ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๑๒. น.ส.ฐิติรัตน์ แพรวขุนทด | ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน |

เปิดประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒/๒๕๖๓ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ พิจารณาความดีความชอบทุกกลุ่มการจ้าง แต่จะเลื่อนในกลุ่มข้าราชการและกลุ่มลูกจ้างประจำ ส่วนกลุ่มพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป กลุ่มลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนำผลการประเมินไปรวมกับผลการประเมินในรอบที่ ๒ โดยเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่นๆ

- หลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน ใช้หลักเกณฑ์เดิมที่ดำเนินการมาวิธีการประเมิน ประเมินผลสัมฤทธิ์ ๗๐% ประเมินสมรรถนะ ๓๐%


- KPI ๕ ข้อ ตามภาระงาน

- ระดับการประเมิน ๕ ระดับ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

- ผู้ผ่านการประเมินในระดับ ดีเด่น ดีมาก จะประกาศและประกาศในเว็บไซต์



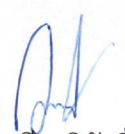
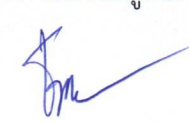
มติคณะกรรมการ รับทราบและดำเนินการ

เลิกประชุม เวลา ๑๖.๐๐ น.


.....ผู้จดยางานการประชุม
(น.ส.ฐิติรัตน์ แพรวขุนทด)


.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายบุญฤทธิ์ อ้วนวงษ์)

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลเทพสถิต
และปิดประกาศ ณ สถานที่ปิดประกาศของหน่วยงาน

| | |
|--|--|
| แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานและปิดประกาศ ณ สถานที่ปิดประกาศ โรงพยาบาลเทพสถิต | |
| <p>ชื่อหน่วยงาน: โรงพยาบาลเทพสถิต</p> <p>วัน/เดือน/ปี: 14 ธันวาคม ๒๕๖๓</p> <p>หัวข้อ: ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>รายละเอียดข้อมูล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รอบ ๒ (เมษายน ๒๕๖๓-กันยายน ๒๕๖๓)</p> <p>Linkภายนอก: http://www.thephos.go.th/tephos/</p> <p>หมายเหตุ: -</p> | |
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p>  <p>(นางจิตริรัตน์ แก้ววังปา)</p> <p>ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน วันที่ 14 เดือน ธันวาคม พ.ศ ๒๕๖๓</p> | <p>ผู้อนุมัติรับรอง</p>  <p>(นายบุญฤทธิ์ อ้วนวงศ์)</p> <p>ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ 14 เดือน ธันวาคม พ.ศ ๒๕๖๓</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p>  <p>(นายเกียรติศักดิ์ อินชู)</p> <p>ตำแหน่ง เจ้าพนักงานคอมพิวเตอร์ วันที่ 14 เดือน ธันวาคม พ.ศ ๒๕๖๓</p> | <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลปิดประกาศ</p>  <p>(นางจิตริรัตน์ แก้ววังปา)</p> <p>ตำแหน่ง จพ.ธุรการปฏิบัติงาน วันที่ 14 เดือน ธันวาคม พ.ศ ๒๕๖๓</p> |