



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๓๕๕๑ ๔๙๙๙ ต่อ ๑๘๐๘

ที่ สพ ๐๐๓๓.๐๑/๒/๑๒๙ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล จึงเสนอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ/ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร สำหรับรอบการประเมิน

- รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗
- รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวกัญญาณี เพ็งอ้วน)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

ชอบ

ลงนามแล้ว

(นายอิทธิพล จรัสโอหาร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

สำเนา

ประกาศโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว
ในสังกัดโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือ
จังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบ
โดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น โรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลเจ้าพระยายมราช สำหรับรอบการประเมิน

- รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗
- รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน

ข้าราชการ

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๑.๒ พฤติการณ์การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมี
ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน กำหนดองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน
สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐ และองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนน
ร้อยละ ๕๐

ลูกจ้างประจำ

๑.๓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๑.๔ พฤติการณ์การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

พนักงานราชการ

๑.๕ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๑.๖ พฤติการณ์การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๑.๗ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๑.๘ พฤติการณ์การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

/ลูกจ้างชั่วคราว...

ลูกจ้างชั่วคราว

๑.๙ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๑.๑๐ พฤติการณ์การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้ใช้ ๕ ตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม วิธีการประเมินพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินหารือร่วมกันโดยสังเกตจากพฤติกรรมกรการแสดงออกที่เด่นชัด ใช้แบบมาตรวัด (Scale) ที่ใช้ในการประเมิน โดยให้วัดประเมินสมรรถนะจากพฤติกรรมกรการที่แสดงออก ว่าได้ทำตามพฤติกรรมกรการที่นิยามไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ได้มากน้อยเพียงใด

๓. ระดับผลการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ สำหรับข้าราชการ ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. ระดับผลการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ สำหรับลูกจ้างประจำ ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๓ ระดับ คือ ดีเด่น (๙๐-๑๐๐ %) เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐-๘๙ %) และต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)

๕. ระดับผลการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ สำหรับพนักงานราชการ ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น (๙๕-๑๐๐ %) ดีมาก (๘๕ - ๙๔ %) ดี (๗๕ - ๘๔ %) พอใช้ (๖๕ - ๗๔ %) ต้องปรับปรุง (๐ - ๖๔ %)

๖. ระดับผลการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น (๙๕-๑๐๐ %) ดีมาก (๘๕ - ๙๔ %) ดี (๗๕ - ๘๔ %) พอใช้ (๖๕ - ๗๔ %) ต้องปรับปรุง (๐ - ๖๔ %)

๗. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ใช้แบบเอกสารที่กำหนดดังเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ คือ

- แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล
- แบบประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- แบบสรุปการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
- แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- แบบแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๘. ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้
- ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยามรราช เป็นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของรองผู้อำนวยการ หรือขึ้นตรงกับผู้บังคับบัญชา
 - ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ เป็นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าฝ่าย หรือกลุ่มงาน หรือขึ้นตรงกับผู้บังคับบัญชา
 - ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน เป็นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างาน หรือที่ขึ้นตรงกับผู้บังคับบัญชา
 - ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน เป็นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา

๙. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

๑๐. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑๑. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑๒. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๖๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอิทธิพล จรัสโอฬาร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
โรงพยาบาลเจ้าพระยามรราช

ผู้ร่าง/ผู้พิมพ์.....
ผู้ตรวจ.....