



ประกาศโรงพยาบาลคลองใหญ่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือที่ กค ๐๔๒๘/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำส่วนราชการ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๑๐/ว ๘๒๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างและการให้ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นค่าจ้างของพสก.ทั่วไป และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำหรับกลุ่มวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๗ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน และเพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

โรงพยาบาลคลองใหญ่จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มสนับสนุน และกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ ทำหน้าที่อำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ กลั่นกรองตัวชี้วัดรายบุคคล พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) และการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ไว้ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรโรงพยาบาลคลองใหญ่ ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มสนับสนุน ในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะ ให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มสนับสนุนด้วย

ข้อ ๒ องค์ประกอบ...

ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ **สำหรับกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ** ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะร้อยละ ๓๐ มีคะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐ และ**สำหรับกลุ่มพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพและสายสนับสนุน** ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐ และสมรรถนะร้อยละ ๒๐ มีคะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐

สัดส่วนคะแนนและผู้มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดังนี้ สำหรับลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) และผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ ให้ใช้สัดส่วนคะแนนข้อ ๑๐, ๑๑ และข้อ ๑๒

๒.๑.๑ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงานประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการกับผู้บริหารตามลำดับชั้น และกำหนดให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ กำหนดคะแนนทุกตัวชี้วัดรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนนแล้วเทียบกลับเป็นร้อยละตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

๒.๑.๑.๑ ตัวชี้วัดที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ บุคลากรแต่ละคนไม่เกิน ๕ ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ตัวชี้วัดกลางของโรงพยาบาลคลองใหญ่ที่บุคลากรทุกคนจะได้รับและตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑) **ตัวชี้วัดกลางของจนท. โรงพยาบาลคลองใหญ่** หมายถึง ตัวชี้วัดที่ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการบริหารแผนพัฒนาคุณภาพแบบบูรณาการ แล้วมอบหมายให้บุคลากรนำไปปฏิบัติซึ่งเป็นงานหลักในโรงพยาบาลคลองใหญ่ที่ต้องร่วมกันพัฒนาด้วยกันอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งต้องมีการจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI template) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

ตัวชี้วัดกลางที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบ ๑/๒๕๖๒ ประกอบด้วย

ลำดับ	รหัสตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัดและคำเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน				
			๑	๒	๓	๔	๕
๑	R๑๐P๓	การค้นหาความเสี่ยง ๑ เรื่อง/สัปดาห์ ร้อยละ ๘๐	๗๐	๗๕	๘๐.๐๐	๘๕	๙๐
๒	R๑๐P๔U๓๒	การประเมินปรับปรุงคุณภาพงาน (CQI) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐	๗๐	๗๕	๘๐.๐๐	๘๕	๙๐
๓.	R๑๑P๒U๕	บริหารการเงินการคลังประหยัดรายจ่าย ร้อยละ ๕ หรือ	๔.๐	๔.๕	๕	๕.๕	๖.๐
	R๑๑P๒U๓	บริหารงานการเงินการคลังเพื่อเพิ่มรายได้ ร้อยละ ๒	๑.๐๐	๑.๕๐	๒.๐	๒.๕๐	๓.๐๐

๒) **ตัวชี้วัดงานที่รับผิดชอบ** ประกอบด้วย ตัวชี้วัดในงานประจำที่ทำหายหรือตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ ปี ๒๕๖๑ ที่สามารถวัดผลงานได้ในไตรมาสที่ ๒

๒.๑.๑.๒ การให้น้ำหนักตัวชี้วัดแต่ละตัวขึ้นอยู่กับความสำคัญและนโยบายการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลคลองใหญ่ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ๑/๒๕๖๒ ให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

ลำดับ...

ลำดับ	รหัสตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัดและคำเป้าหมาย	น้ำหนัก
๑	R๑๐P๓	การค้นหาความเสี่ยง ๑ เรื่อง/สัปดาห์ ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๕
๒	R๑๐P๔U๓il๒	การประเมินปรับปรุงคุณภาพงาน (COI) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๒๐
๓	R๑๑P๒U๕ R๑๑P๒U๓	บริหารการเงินการคลังประหยัดรายจ่าย ร้อยละ ๕ <u>หรือ</u> บริหารงานการเงินการคลังเพื่อเพิ่มรายได้ ร้อยละ ๒	ร้อยละ ๒๐
๔,๕		ตัวชี้วัดงานประจำที่ทำท้าย (งานที่รับผิดชอบ)	ร้อยละ ๔๕

๒.๑.๑.๓ การมอบหมายตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ กำหนดระดับการรับผิดชอบตัวชี้วัดให้กับบุคลากรของโรงพยาบาล ดังนี้

- ๑) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ Roadmap
- ๒) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับทีมคร่อมสายงาน หัวหน้าฝ่าย/งาน รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ KRA Profile/Unit
- ๓) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ที่เป็นระดับ K๒, O๓ รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ KRA Unit
- ๔) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ชำนาญงาน (K๑, O๒) รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ KRA Unit/Individual
- ๕) พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราวสายวิชาชีพ รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ KRA Unit/Individual
- ๖) ลูกจ้างประจำ, ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน, พกส. รับผิดชอบระดับ Individual

ในกรณีข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับระดับปฏิบัติการ ชำนาญงาน (K๑, O๒) รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ KRA Roadmap/Profile ให้เพิ่มคะแนนผลการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ ๕ ในคะแนนสุทธิ

๒.๑.๑.๔ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดให้เท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยพิจารณาค่าเป้าหมายจากข้อมูลพื้นฐานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา หรือมาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุขและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยกเว้นกรณีที่ค่าเป้าหมายที่เป็นร้อยละ ๑๐๐ หรือไม่มีอุบัติการณ์ ให้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนไว้ที่ระดับ ๕

๒.๑.๒ องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ.กำหนด ๕ สมรรถนะ ได้แก่

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

น้ำหนักคะแนนของแต่ละสมรรถนะดังนี้

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

ให้คะแนน...

ให้คะแนนทั้งหมดเท่ากับร้อยละ ๑๐๐ แล้วเทียบกลับเป็นร้อยละ ตามเกณฑ์ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
มาตรวัดที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละ
รอบการประเมิน

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์
ตามคำสั่งโรงพยาบาลคลองใหญ่ ที่ /๒๕๖๒ ลงวันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ รวบรวมผลการปฏิบัติ
ราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตาม
โครงสร้างทางการบริหารของ คปสอ.คลองใหญ่ เป็นผู้ประเมิน ดังนี้

- | | |
|------------------------|--|
| - ผู้อำนวยการโรงพยาบาล | สำหรับหัวหน้ากลุ่มงานและแพทย์ |
| - หัวหน้ากลุ่มงาน | สำหรับหัวหน้างานในกลุ่มงาน ยกเว้นแพทย์ |
| - หัวหน้างาน | สำหรับบุคลากรที่อยู่ในบังคับบัญชา |
| - สาธารณสุขอำเภอ | สำหรับบุคลากรที่อยู่ในบังคับบัญชา |
- (สสอ./รพ.สต.)

ข้อ ๓ ระยะเวลาและวิธีการประเมิน

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามคำสั่ง
โรงพยาบาลคลองใหญ่ ที่ /๒๕๖๒ ลงวันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ดำเนินการรวบรวมผลสัมฤทธิ์ของงาน
ตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่าง
วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ และสรุปส่งผลคะแนนให้คณะกรรมการอำนาจการ
ประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ
๒.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสรุปส่งผลคะแนนให้คณะกรรมการ
ปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๑ ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นผู้พิจารณาถ่วงน้ำหนักความถูกต้อง
เหมาะสม ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ จำนวนตัวชี้วัดรายบุคคล การกำหนดน้ำหนักคะแนนรายตัวชี้วัด
รายละเอียดตัวชี้วัดและเกณฑ์การให้คะแนน (KPI Profile) เมื่อมีการกลั่นกรองตัวชี้วัดบุคคลเรียบร้อยแล้วให้
ประธานคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ และหัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย ลงนามในเอกสารคำรับรองฯ
ให้เรียบร้อย

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำ
บันทึกข้อความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอเพื่อ
ผ่านการพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านคณะกรรมการถือว่าผลการดำเนินการเป็นโมฆะไม่ให้
นำมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมิน

๔.๓ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และเจ้าของงานหรือ
ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกับคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ในการกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๔ หลังจาก...

๔.๔ หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดแล้วและผ่านการลงนามในคำรับรองแล้ว (ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่ลงนามในคำรับรองของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลคลองใหญ่) และให้เป็นหลักฐานการประเมินผล (KPI) ไว้ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ๑ ชุด และผู้รับการประเมิน ๑ ชุด

ข้อ ๕ การรายงานและประเมินผล

๕.๑ แบบรายงานตัวชี้วัด

๕.๑.๑ คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ จัดทำแบบรายงานผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดรายบุคคลที่ลงนามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ในระหว่างรอบการประเมินให้มีการติดตามความก้าวหน้าผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นรายเดือนให้หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน รวบรวมผลสัมฤทธิ์ของงานรายตัวชี้วัดของแต่ละบุคคลตามแบบเก็บรวบรวมผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการส่งให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ทุกสิ้นเดือน

๕.๑.๒ การรายงานสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลคลองใหญ่เป็นผู้ประเมิน โดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์กำหนด

ข้อ ๖ การจัดทำเอกสารและส่งผลการประเมิน

๖.๑ ให้ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดจัดทำเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ผลการประเมินสมรรถนะของผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลคลองใหญ่ แล้วรวบรวมส่งให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒

เอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ประกอบด้วย

- ๑) ปกรายชื่อ_แบบประเมิน
- ๒) ส่วน ๑ ข้อมูลผู้รับการประเมิน
- ๓) ส่วน ๒ การสรุปผลการประเมิน
- ๔) ส่วน ๓ แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ
- ๕) ส่วน ๔ การรับทราบผลการประเมิน
- ๖) ส่วน ๕ ความเห็นผู้บังคับบัญชา
- ๗) แนบ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๘) แนบ ๒ สมรรถนะ
- ๙) แนบ ๓ มอเป้าหมายพิเศษ

เมื่อคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลฯ แล้วห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานและค่าคะแนนใดๆ ทั้งสิ้น และกรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความคะแนนที่ต่ำหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบพบแทน

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมินให้นำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การกำหนด...

ข้อ ๘ การกำหนดเกณฑ์คะแนน (ช่วงคะแนน) สำหรับใช้ในการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ใช้วิธีการอิงกลุ่มหรืออิงเกณฑ์ตามประกาศของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด/สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หากสรุปผลการประเมินและเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดแล้วพบว่า มีช่วงคะแนนที่เมื่อคิดค่าเงินที่จะใช้เลื่อนของแต่ละรอบการประเมินแล้วมีเงินเหลือหรือไม่เพียงพอที่จะใช้เลื่อน ให้คณะกรรมการประเมินผลพิจารณาปรับเพิ่มหรือลดโดยคงลำดับที่ตามคะแนนผลการประเมินไว้ และคิดสัดส่วนค่าคงที่ในการปรับเพิ่มหรือลดให้เหมาะสมกับจำนวนเงิน

ข้อ ๙ การแจ้งผลการประเมิน

๙.๑ ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ประกาศรายชื่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ดีเด่น และดีมาก ไว้ที่ป้ายประกาศของโรงพยาบาลคลองใหญ่

๙.๒ ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างทางการบริหารของโรงพยาบาลคลองใหญ่ เป็นผู้แจ้งผลการปฏิบัติราชการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดหน่วยงานเป็นรายบุคคลและลงนามรับทราบผลการประเมินในเอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

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 การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ

๑๑.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

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

๑๑.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มสนับสนุน

๑๒.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

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

๑๒.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มสนับสนุน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๒

ศิริดา วงศ์วานวัฒนา

(นางสาวศิริดา วงศ์วานวัฒนา)

นายแพทย์ปฏิบัติการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่