



คำสั่งโรงพยาบาลคลองใหญ่

ที่ ๙ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์
ของการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชา
มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและ
เลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไป
โดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒,
ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒, กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้
เป็นไปตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามที่ประกาศไว้ กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำ
คำรับรองการปฏิบัติราชการ รวมถึงให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
โดยให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งทุกระดับวิชาชีพ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานจัดทำและประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง
การปฏิบัติราชการของบุคลากรของโรงพยาบาลคลองใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับและ
พัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประเมิน
ผลสัมฤทธิ์และคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

๑. นางสาวศิริดา วงศ์วานวัฒนา	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวสมรภัช วิจิตรสมบัติ	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่	กรรมการ
๓. นางเย็นจิตร์ แสงสว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	กรรมการ
๔. นางสาวชาติศุภมาศ สลักษณานนท์	หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	กรรมการ
๕. นางสาวอินทิรา อินทรประสงค์	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นายแฉล้ม อิ่มอุไร	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก	กรรมการ
๗. นางสาวสุรีย์รัตน์ ธนากิจ	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวพัทธธีรา ชันนาก	ผู้รับผิดชอบงานบุคลากร	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีอำนาจ...

ให้มีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. อำนาจการให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลคลองใหญ่มีการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. กำหนดกรอบนโยบายและจุดเน้นเพื่อให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมินผล
๓. กำหนดกรอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามหลักการประเมินผลสัมฤทธิ์เพื่อมุ่งเน้นการติดตามผลลัพธ์ที่ท้าทาย
- ๗ ด้านขององค์การ
๔. กำหนดองค์ประกอบเพื่อใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ โดยอิงตามประกาศหนังสือสำนักงาน ก.พ. (หนังสือ ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐) และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๕. แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิบัติการเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์
๖. กำกับคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ และหน่วยงานตามโครงสร้างให้รวบรวมผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับวิชาชีพเป็นไปโดยโปร่งใส, เป็นธรรม และตรวจสอบได้
๗. กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อจัดสรรสิ่งจูงใจ, รางวัล และค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
๘. แก้ไขและตอบสนองปัญหาหรือข้อร้องเรียนอันเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ
๙. จัดทำคู่มือการประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อแจกแก่คณะกรรมการบริหารโครงการ หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องและสื่อสารให้กับบุคลากรทุกระดับได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน

คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

๑. นางสาวศิริดา วงศ์วานวัฒนา	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุรีย์รัตน์ ธนากิจ	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่	กรรมการ
๓. นายประพนธ์ พันธุ์ประเสริฐ	หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม	กรรมการ
๔. นางเย็นจิตร แสงสว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	กรรมการ
๕. นางวชิราภรณ์ สีนุประเสริฐ	หัวหน้างานการพยาบาลผู้คลอด	กรรมการ
๖. นางชุลี ลิ้มสกุลชัย	หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยใน	กรรมการ
๗. นางวลัยรัตน์ สายสอาด	หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	กรรมการ
๘. นางสาวอาภรณ์ กลิพร้อม	หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช	กรรมการ
๙. นางเอ็นดู มาศิริ	หัวหน้างานพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง	กรรมการ
๑๐. นางสาวชาติศุภมาศ สุลักษณ์นันท	หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	กรรมการ
๑๑. นายแฉล้ม อิมอุไร	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	กรรมการ
๑๒. นายเดชาธร แสงสว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานรังสีวิทยา	กรรมการ
๑๓. นางสาวจิตรา ศิริทวีป	หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	กรรมการ
๑๔. นางสาวจินตนา ศิริทวีป	หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	กรรมการ
๑๕. นางสาวอาทิตยา พันโท	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป	กรรมการ
		๑๖. นางสาวสุนิรัตน์...

๑๖. นางสาวสุนิรัตน์ หงษ์สมุทร	หัวหน้ากลุ่มงานโภชนาการ	กรรมการ
๑๗. นางสาวสมรภัฏ วิจิตรสมบัติ	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่	กรรมการและเลขานุการ
๑๘. นางสาวพัทธธีรา ชันนาก	ผู้รับผิดชอบงานบุคลากร	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. พิจารณากลับกรองความถูกต้อง, ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย หน่วยวัด น้ำหนักความสำคัญ วิธีคำนวณ เพื่อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล ทุกระดับตำแหน่ง
๒. ประเมินความเหมาะสมพฤติกรรมบ่งชี้ เพื่อให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งตามระดับที่คาดหวัง
๓. พิจารณาและประเมิน (Assessment) แบบรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการที่แต่ละทีม นำ, ทีมพร้อมสายงาน และหน่วยงานได้จัดทำไว้ประกอบการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดและ แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับผลจากการดำเนินการตาม ข้อ ๑ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน
๔. ปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เพื่อให้ตรงและ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลอย่างมีมาตรฐาน เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และ ตรวจสอบได้
๕. รวบรวมผลงานจากการปฏิบัติ และคำนวณการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้งผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน และสรุปผลการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการในภาพรวม เพื่อส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการอำนวยการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามกำหนดเวลาในแต่ละรอบการประเมิน
๖. ดำเนินการแก้ไขปัญหาจากการประเมินผลสัมฤทธิ์และจากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการอำนวยการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการประเมินผลครั้งต่อไป
๗. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการอำนวยการเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางสาวศิริดา วงศ์วานวัฒนา)
นายแพทย์ปฏิบัติการ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่



ประกาศโรงพยาบาลคลองใหญ่

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง 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 การเพิ่มค่าจ้างและการให้ได้รับเงินเพิ่มเพื่อเป็นค่าจ้างของพกส.ทั่วไป และหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สำหรับกลุ่มวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และหนังสือที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๘๗ 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 ๑/๒๕๖๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฉบับนี้ บุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว หากไม่ระบุไว้เฉพาะ ให้หมายความถึงลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มสนับสนุนด้วย

ข้อ ๒ องค์ประกอบ...

ข้อ ๒ องค์ประกอบและการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๑ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๒ องค์ประกอบ คือ สำหรับกลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๗๐ และสมรรถนะร้อยละ ๓๐ มีคะแนนรวมร้อยละ ๑๐๐ และสำหรับกลุ่มพนักงานราชการ 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 ๑/๒๕๖๓ 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 ๒๕๖๒ ที่สามารถวัดผลงานได้ในไตรมาสที่ ๒

๒.๑.๑.๒ การให้น้ำหนักตัวชี้วัดแต่ละตัวขึ้นอยู่กับความสำคัญและนโยบายการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลคลองใหญ่ ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ๑/๒๕๖๓ ให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวชี้วัดดังนี้

ลำดับ...

ลำดับ	รหัสตัวชี้วัด	ชื่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก
๑	R๑๐P๓	การค้นหาความเสี่ยง ๑ เรื่อง/สัปดาห์ ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๕
๒	R๑๐P๔U๓i๒	การประเมินปรับปรุงคุณภาพงาน (CQI) ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๒๐
๓	R๑๑P๒U๕ R๑๑P๒U๓	บริหารการเงินการคลังประหยัดรายจ่าย ร้อยละ ๕ หรือ 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) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับทีมหรือสายงาน หัวหน้าฝ่าย/งาน รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ KRA Profile/Unit
- ๓) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ที่เป็นระดับ K๒, O๓ รับผิดชอบตัวชี้วัดระดับ KRA Unit
- ๔) ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการชำนาญงาน (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 หรือไม่มีปฏิบัติการ 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 มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินพฤติกรรม ใช้แบบประเมินพฤติกรรมบ่งชี้ที่คณะกรรมการกำหนดในแต่ละรอบการประเมิน

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการ

๒.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตามคำสั่งโรงพยาบาลคลองใหญ่ ที่ ๕ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ รวบรวมผลการปฏิบัติ ราชการและคิดค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักของแต่ละบุคคล

๒.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ 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 ๕ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ดำเนินการรวบรวมผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดที่ได้ลงนามการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ โดยใช้ผลสัมฤทธิ์ของงานระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และสรุปส่งผลคะแนนให้คณะกรรมการอำนาจการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีหน้าที่ประเมินตามข้อ ๒.๒.๒ ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสรุปส่งผลคะแนนให้คณะกรรมการ ปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ภายในวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ข้อ ๔ การกลั่นกรองตัวชี้วัด

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

๔.๒ หากกลุ่มงานหรือบุคลากรต้องการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้จัดทำ บันทึกรายความชี้แจงขอเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดและ/หรือค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งระบุเหตุผลความจำเป็นเสนอเพื่อ ผ่านการพิจารณาและต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ก่อน

ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง KPI โดยไม่ผ่านคณะกรรมการถือว่าผลการดำเนินการเป็นโมฆะไม่ให้ นำมาประเมินผลงาน และใช้ตัวชี้วัดที่ลงนามกับผู้บังคับบัญชามาประเมิน

๔.๓ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย และเจ้าของงานหรือ ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมกับคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ ในการกลั่นกรองตัวชี้วัด

๔.๔ หลังจากกลั่นกรองตัวชี้วัดแล้วและผ่านการลงนามในคำรับรองแล้ว (ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่ลงนามในคำรับรองของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลคลองใหญ่) และให้เก็บเป็นหลักฐานการประเมินผล (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 ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และส่งให้คณะกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ภายในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เอกสารแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล (Individual Scorecard) ประกอบด้วย

- ๑) ปรายชื่อ_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 มอบหมายพิเศษ

เมื่อคณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินผลฯ แล้วห้ามแก้ไขเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานและค่าคะแนนใดๆ ทั้งสิ้น และกรณีที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบผลการดำเนินงานแล้วพบว่ามีความคืบหน้าต่ำกว่าหรือสูงกว่าค่าคะแนนที่ดำเนินการจริง จะใช้คะแนนตามที่คณะกรรมการปฏิบัติการประเมินผลฯ ตรวจสอบพบแทน

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

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 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๒) องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๑๐.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินบุคลากรผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ

๑๑.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๒) องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑๑.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มวิชาชีพ

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มสนับสนุน

๑๒.๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์ประกอบ ประกอบด้วย

๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

๒) องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

๑๒.๒ ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) กลุ่มสนับสนุน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวศิริดา วงศ์วานวัฒนา)

นายแพทย์ปฏิบัติการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลคลองใหญ่