



ประกาศโรงพยาบาลกรวย
เรื่อง ครอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและ
การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ^๑
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โรงพยาบาลกรวยจึงกำหนด ครอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน โรงพยาบาลกรวย มี องค์ประกอบการประเมินฯ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคณะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคณะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคณะแนน ตามประเภท ผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง (ภาคผนวกแนบมาแนน)

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการและอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๔ จะต้องทำความตกลงระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมิน ที่ต้องมีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการพัฒนาความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งโรงพยาบาลกรวยได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินการ ในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มีการปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

(๑) กำหนดให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒнатนเองให้ความรู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน และหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพัฒนาการทำงานของตนเอง

(๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพัฒนามากยิ่งขึ้น

(๓) วิธีการขับเคลื่อนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อ แยกตามประเภทของบุคลากร ดังนี้

๓.๑ ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณี ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๑๑ / ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๓.๒ ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของ ส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓.๓ พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงาน ราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๕ และ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๕ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔ / ว ๒๗๔ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๕

๓.๔ ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๕ ตาม หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุดที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔ / ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๕

๓.๕ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่า ด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

๔. ให้หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปรายงานผลการดำเนินงานในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรวยทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕

(นายไพรเจน วิริยะอมรพันธุ์)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง^๒
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรวย

ภาคผนวก

รายละเอียด

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและ
การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อไป
โรงพยาบาลกรวย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด																														
๑. ระยะเวลาในการประเมิน	<p>ประเมินปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>▶ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป</p> <p>▶ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ในปีเดียวกัน</p>																														
๒. ของแต่ละองค์ประกอบ	<p>๑.ผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐</p> <p>๒.พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐</p>																														
๓. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจาก	<p>๑. ปริมาณผลงาน</p> <p>๒. คุณภาพผลงาน</p>																														
๔. จำนวนตัวชี้วัด	ให้มีตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัด																														
๕. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ประเมินจากสมรรถนะหลัก ของแต่ละประเภทสายงานของบุคลากรนั้น																														
๖. ระดับการประเมิน	<p>กำหนดเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนแต่ละระดับ</p> <p>แยกตามประเภทสายงานดังนี้</p> <p>๑. ข้าราชการ</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">ระดับดีเด่น</td> <td style="width: 30%;">๘๐-๑๐๐</td> <td style="width: 40%;">คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๐-๘๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๐-๗๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๐-๖๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table> <p>๒. ลูกจ้างประจำ</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">ระดับดีเด่น</td> <td style="width: 30%;">๘๐-๑๐๐</td> <td style="width: 40%;">คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๐-๘๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๐-๗๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๐-๖๙.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table>	ระดับดีเด่น	๘๐-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน	ระดับดีเด่น	๘๐-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน
ระดับดีเด่น	๘๐-๑๐๐	คะแนน																													
ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน																													
ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน																													
ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน																													
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน																													
ระดับดีเด่น	๘๐-๑๐๐	คะแนน																													
ระดับดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙	คะแนน																													
ระดับดี	๗๐-๗๙.๙๙	คะแนน																													
ระดับพอใช้	๖๐-๖๙.๙๙	คะแนน																													
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	คะแนน																													

องค์ประกอบ	หลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด																																															
๖. ระดับการประเมิน (ต่อ)	<p>๓. พนักงานข้าราชการ</p> <table> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๙๕-๑๐๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๕-๙๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๕-๘๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๕-๗๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๕</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table> <p>๔. ลูกจ้างชั่วคราว</p> <table> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๙๕-๑๐๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๕-๙๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๕-๘๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๕-๗๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๕</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table> <p>๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข</p> <table> <tr> <td>ระดับดีเด่น</td> <td>๙๕-๑๐๐</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดีมาก</td> <td>๘๕-๙๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับดี</td> <td>๗๕-๘๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับพอใช้</td> <td>๖๕-๗๔.๙๙</td> <td>คะแนน</td> </tr> <tr> <td>ระดับต้องปรับปรุง</td> <td>น้อยกว่า ๖๕</td> <td>คะแนน</td> </tr> </table>			ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน	ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน	ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน	ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน	ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน	ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน	ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน
ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน																																														
ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน																																														
ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน																																														
ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน																																														
ระดับดีเด่น	๙๕-๑๐๐	คะแนน																																														
ระดับดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับดี	๗๕-๘๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับพอใช้	๖๕-๗๔.๙๙	คะแนน																																														
ระดับต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน																																														
๗. แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทสายงาน ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้																																															
๘. ผู้ประเมิน	<p>๑. หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินเบื้องต้น</p> <p>๒. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย เป็นผู้ประเมินลำดับต่อไป</p>																																															