



## ประกาศโรงพยาบาลบางไทร

เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ  
สังกัดโรงพยาบาลบางไทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งแจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ และข้อ ๙ ของประกาศจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดโรงพยาบาลบางไทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงกำหนดแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และการจัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วน และการประเมินผล ดังนี้

๓.๑) องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานกำหนดตามระดับความรับผิดชอบตัวชี้วัดที่เป็นงานนโยบายและงานประจำ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ แล้ว เทียบกลับเป็น ๗๐%)แบ่งรายการดังนี้

- ผู้อำนวยการประเมินภาพรวม	๕%
- งานประจำตาม KPI บุคคล(หัวหน้าประเมิน)	๒๐%
- TEMPLATE กลาง ๓ ตัว	ความสมบูรณ์ของ SAR กลาง ตัวละ ๑๐% = ๓๐%
- หัวหน้าประเมินภาพรวม	๕%
- เข้าร่วมกิจกรรม	๕%
- ลาป่วย/ลาภิก	๕%

๓.๑.๑ ให้เลือกตัวชี้วัดและจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณากลับกรองเนื้อหาและค่าเป้าหมาย โดยผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ประเมิน ได้แก่ คณะกรรมการกลับกรองของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ

๓.๑.๒ ให้จัดทำแบบรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ (SAR Card) ตามรายละเอียดตัวชี้วัด (KPI Template) ที่ผ่านการกลับกรองแล้ว เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม นิเทศงาน และสรุปประเมินผลงาน

๓.๒) องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด ๕ สมรรถนะ

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

๓.๒.๑ ผู้นำนักคะแนนของสมรรถนะให้คณะกรรมการกลับกรองและผู้บังคับบัญชา เป็นผู้กำหนด

๓.๒.๒ กำหนดให้ค่านำนักคะแนนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะประเมินโดยผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินหรือหัวหน้ากลุ่มงาน ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลับกรองของหน่วยงานด้วย

๓.๓) ในกรณีผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ องค์กรประกอบ ประกอบด้วย

๓.๓.๑ องค์กรประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๓.๓.๒ องค์กรประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

ข้อ ๔ ในรอบการประเมินแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยใช้วิธีจัดกลุ่มตามผลคะแนนแบบอิงเกณฑ์ของหน่วยงาน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐

ข้อ ๕ การ...

ข้อ ๕ การอื่นใดที่ไม่ได้กล่าวไว้ในแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดโรงพยาบาลบางไทร ฉบับนี้ ให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับส่วนราชการสังกัดภูมิภาคจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ทุกประการ ทั้งนี้ ให้ใช้ปฏิบัติสำหรับรอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายปิยเมต เอี่ยมโสภาส)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางไทร

## หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### เกณฑ์ในการประเมินของข้าราชการ

เกณฑ์การประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน
ปรับปรุง	๐.๐๐ - ๕๙.๙๙ คะแนน

### เกณฑ์ในการประเมินของลูกจ้างประจำ

เกณฑ์การประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน
ยอมรับได้	๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน
ปรับปรุง	๐.๐๐ - ๕๙.๙๙ คะแนน

### เกณฑ์ในการประเมินของพนักงานราชการ

เกณฑ์การประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน
ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน
พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน
ปรับปรุง	๐.๐๐ - ๖๔.๙๙ คะแนน

### เกณฑ์ในการประเมินของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

เกณฑ์การประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน
ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน
พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน
ปรับปรุง	๐.๐๐ - ๖๔.๙๙ คะแนน

### เกณฑ์ในการประเมินของลูกจ้างชั่วคราว

เกณฑ์การประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน
ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน
พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน
ปรับปรุง	๐.๐๐ - ๖๔.๙๙ คะแนน



**มาตรการโรงพยาบาลบางไทร**  
**ในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ**

.....

**๑. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน**

๑.๑ ให้ผู้ประเมินและผู้รับประเมิน จัดทำคำรับรอง โดยกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๕ ตัวชี้วัด และน้ำหนักทุกตัวรวมกันเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน

**๒. วิธีการ ขั้นตอน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และการกำกับติดตาม**

๒.๑ ให้มีการพูดคุยปรึกษาหารือในองค์กรเพื่อจะหาแนวทางช่วยกันพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้มีผลดีขึ้น

๒.๒ มีหัวหน้างาน เพื่อร่วมงานสอนงานกำกับ แนะนำ และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ

๒.๓ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการพร้อมแสดงผลสัมฤทธิ์ตามคำรับรอง

๒.๔ หากผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ (ร้อยละ ๖๐-๗๐) ให้พิจารณาส่งตัวไปช่วยราชการในรอบการประเมินถัดไป โดยตกลงกับผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป หรือพัฒนาโดยเรียนผ่านการเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ของกรมต้นสังกัด หรือสำนัก ก.พ. ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้หัวหน้างานและผู้ร่วมงาน พูดคุย ซักถาม และให้คำแนะนำในการเรียนร่วมด้วย

๒.๕ หากผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

- **ข้าราชการ** ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๒๑/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

- **ลูกจ้างประจำ** ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

- **พนักงานราชการ** ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ รัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

- **พนักงานกระทรวงสาธารณสุข** ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

- **ลูกจ้างชั่วคราว** ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘