แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
โรงพยาบาลบึงนาราง
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๒
สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลบึงนาราง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลบึงนาราง
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลบึงนาราง..... วัน/เดือน/ปี :..... ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒..... หัวข้อ :..... เผยแพร่ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลบึงนาราง ประจำปี ๒๕๖๓ ..... รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) .....ประกาศประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบึงนาราง ประจำปี ๒๕๖๓..... .... Link ภายนอก ..... หมายเหตุ :..... ....
ผู้รับผิดชอบการกรอกข้อมูล (นายมนต์ชัย สิงห์โตทอง) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่.....๒๗....เดือน....ธ.ค.....พ.ศ.....๒๕๖๒.....
ผู้อนุมัติรับรอง (นายพนม ปทุมสูติ) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง วันที่....๒๗..เดือน...ธ.ค....พ.ศ....๒๕๖๒.....
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ (น.ส.อาทิตยา อภัยภักดิ์) ตำแหน่ง.นักวิชาคอมพิวเตอร์ วันที่...๒๗.....เดือน.....ธ.ค.....พ.ศ...๒๕๖๒.....

ประกาศโรงพยาบาลบึงนาราง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลบึงนาราง

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ของโรงพยาบาลบึงนาราง มีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กระทรวงการคลัง จังหวัดพิจิตร และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กำหนดไว้ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ของโรงพยาบาลบึงนาราง ประจำปี ๒๕๖๓ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายพนม ปทุมสูติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ โรงพยาบาลบึงนาราง
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ประเภท	ระยะเวลาการประเมิน	วงเงินที่ใช้เลื่อนเงิน ณ 1 ก.ย.	การเลื่อนค่าจ้าง	กรณีไม่เลื่อนขั้น	เกณฑ์ประเมิน	หลักการพิจารณา	ระดับการประเมิน	หมายเหตุ
ข้าราชการ	ประเมิน 2 รอบ 1 ต.ค.-31 มี.ค. และ 1 เม.ย.-30 ก.ย. เลื่อน 2 ครั้ง ณ 1 เมย.และ 1 ต.ค.	**6%/ปี รอบละ 3%**	ระดับดีเด่น ไม่เกิน 6% ของฐานคำนวณ	ปฏิบัติงานไม่ครบ 4 เดือน ลาป่วย+ลากิจ เกินกำหนด (23 วัน เกิน 10 ครั้ง)	ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 70 ข้อตกลงร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติ กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย จาก ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว ความตรงต่อเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สถรรถะ ร้อยละ 30 (กพ.5 ด้าน)มุ่งผลสมฤทธิ์ บริการดี สั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม จิตอาสากิจกรรมทำความดี - กรณีที่ผลการประเมินผลงานในระดับต้องได้รับการปรับปรุง (น้อยกว่า 60) ให้ปฏิบัติตาม ประกาศโรงพยาบาลบึงนาราง เรื่อง หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการประเมินต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง	1 ผลงานตาม PA กระทรวง ตัวชี้วัดระดับเขต ระดับจังหวัด 2. งานประจำที่เป็นปัญหา/ผลงานระดับกลุ่มงาน 3. งานประจำ/ผลงานระดับบุคคล 4.อื่นๆ ตามที่ หัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มกำหนด หัวหน้ากลุ่ม ทำข้อตกลง KPI กับผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทุกกลุ่มงานโดยหัวหน้ากลุ่มงานกำหนดทำข้อตกลง KPI กับ ผู้ใต้บังคับบังคับบัญชา	ดีเด่น 90-100 ดีมาก 80-89.99 ดี 70-79.99 พอใช้ 60-69.99 ปรับปรุง < 60	ปัดเศษ 10 บาท พรบ.ระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ประกาศ ก.พ.ที่ นร 1012/ว 20 ลว. 3 ก.ย.52 ก.พ. ที่ นร 1012/ว 10 ลว 24 มี.ค.52

(นายพนม ปทุมสูติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ โรงพยาบาลบึงนาราง
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ประเภท	ระยะเวลาการประเมิน	วงเงินที่ใช้เลื่อนเงิน ณ 1 ก.ย.	การเลื่อนค่าจ้าง	กรณีไม่เลื่อนขั้น	เกณฑ์ประเมิน	หลักการพิจารณา	ระดับการประเมิน	หมายเหตุ
พนักงานราชการ	ประเมิน 2 รอบ 1 ต.ค.-31 มี.ค. และ 1 เม.ย.-30 ก.ย. เลื่อน 1 ครั้ง ณ 1 ต.ค.	4%	ระดับดี ไม่เกิน 6% ของค่าจ้าง	1.ปฏิบัติงานไม่ครบ 8 เดือน 2.โทษวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ 3.สั่งพักงานกว่า 4 เดือน 4.ขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร 5.ลาป่วย + ลากิจ เกิน 40 วัน	ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 80 ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว ความตรงต่อเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สถรรถะ ร้อยละ 20 มุ่งผลสมฤทธิ์ บริการดี สั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม - กรณีที่ผลการประเมินผลงานในระดับต้องได้รับการปรับปรุง (น้อยกว่า 75) ให้ปฏิบัติตาม ประกาศโรงพยาบาลบึงนาราง เรื่อง หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการประเมินต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง	1 ผลงานตาม PA กระทรวง ตัวชี้วัดระดับเขต ระดับจังหวัด 2. งานประจำที่เป็นปัญหา/ผลงานระดับกลุ่มงาน 3. งานประจำ/ผลงานระดับบุคคล 4.อื่นๆ ตามที่ หัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มกำหนด หัวหน้ากลุ่ม ทำข้อตกลง KPI กับผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทุกกลุ่มงานโดยหัวหน้ากลุ่มงานกำหนดทำข้อตกลง KPI กับ ผู้ใต้บังคับบังคับบัญชา	ดีเด่น 95-100 ดีมาก 85-94.99 ดี 75-84.99 พอใช้ 65-74.99 ปรับปรุง < 65	ปิดเศษ 10 บาท ประเมิน 2 รอบ (1ปี) ต่ำกว่าระดับดี (75 คะแนน)ให้สิ้นสุดสัญญาจ้าง ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 ประกาศ คกก.บริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.2554

(นายพนม ปทุมสูติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ โรงพยาบาลบึงนาราง
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ประเภท	ระยะเวลาการประเมิน	วงเงินที่ใช้เลื่อนเงิน ณ 1 ก.ย.	การเลื่อนค่าจ้าง	กรณีไม่เลื่อนขั้น	เกณฑ์ประเมิน	หลักการพิจารณา	ระดับการประเมิน	หมายเหตุ
ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)	ประเมิน 2 รอบ 1 ต.ค.-31 มี.ค. และ1 เม.ย.-30 ก.ย. เลื่อน 1 ครั้ง ณ 1 ต.ค.	4%	ระดับดี ไม่เกิน 6% ของค่าจ้าง ไม่เกินขั้นสูงของบัญชีค่าจ้าง	1.ปฏิบัติงานไม่ครบ 8 เดือน 2.โทษวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ 3.สั่งพักงานกว่า 4 เดือน 4.ขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร 5.ลาป่วย + ลากิจ เกิน 30 วัน	ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 80 ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว ความตรงต่อเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สถรรถะ ร้อยละ 20 มุ่งผลสมฤทธิ์ บริการดี สั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม จิตอาสา - กรณีที่ผลการประเมินผลงานในระดับต้องได้รับการปรับปรุง (น้อยกว่า 75) ให้ปฏิบัติตาม ประกาศโรงพยาบาลบึงนาราง เรื่อง หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการประเมินต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง	1 ผลงานตาม PA กระทรวง ตัวชี้วัดระดับเขต ระดับจังหวัด 2. งานประจำที่เป็นปัญหา/ผลงานระดับกลุ่มงาน 3. งานประจำ/ผลงานระดับบุคคล 4.อื่นๆ ตามที่ หัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มกำหนด หัวหน้ากลุ่ม ทำข้อตกลง KPI กับผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทุกกลุ่มงานโดยหัวหน้ากลุ่มงานกำหนดทำข้อตกลง KPI กับ ผู้ใต้บังคับบังคับบัญชา	ดีเด่น 95-100 ดีมาก 85-94.99 ดี 75-84.99 พอใช้ 65-74.99 ปรับปรุง < 65	ปัดเศษ 10 บาท ต่ำกว่าระดับดี (75 คะแนน) ให้สิ้นสุดสัญญาจ้าง ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบ ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545 หลักเณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างประจำปี ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาน (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2558

(นายพนม ปทุมสูติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ โรงพยาบาลบึงนาราง
หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ประเภท	ระยะเวลาการประเมิน	วงเงินที่ใช้เลื่อนเงิน ณ 1 ก.ย.	การเลื่อนค่าจ้าง	กรณีไม่เลื่อนขั้น	เกณฑ์ประเมิน	หลักการพิจารณา	ระดับการประเมิน	หมายเหตุ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส)	ประเมิน 2 รอบ 1 ต.ค.-31 มี.ค. และ 1 เม.ย.-30 ก.ย. เลื่อน 1 ครั้ง ณ 1 ต.ค.	4%	ระดับดี ไม่เกิน 6% ของค่าจ้าง ไม่เกินขั้นสูงของบัญชีค่าจ้าง	1.ปฏิบัติงานไม่ครบ 8 เดือน 2.โทษวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ 3.สั่งพักงานกว่า 4 เดือน 4.ขาดงานโดยไม่มีเหตุสมควร 5.ลาป่วย + ลากิจ เกิน 45 วัน	ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 80 ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว ความตรงต่อเวลา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สถรรถะ ร้อยละ 20 มุ่งผลสมฤทธิ์ บริการดี สั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม จิตอาสา - กรณีที่ผลการประเมินผลงานในระดับต้องได้รับการปรับปรุง (น้อยกว่า 75) ให้ปฏิบัติตาม ประกาศโรงพยาบาลบึงนาราง เรื่อง หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการประเมินต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง	1 ผลงานตาม PA กระทรวง ตัวชี้วัดระดับเขต ระดับจังหวัด 2. งานประจำที่เป็นปัญหา/ผลงานระดับกลุ่มงาน 3. งานประจำ/ผลงานระดับบุคคล 4.อื่นๆ ตามที่ หัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มกำหนด หัวหน้ากลุ่ม ทำข้อตกลง KPI กับผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทุกกลุ่มงานโดยหัวหน้ากลุ่มงานกำหนดทำข้อตกลง KPI กับ ผู้ใต้บังคับบังคับบัญชา	ดีเด่น 95-100 ดีมาก 85-94.99 ดี 75-84.99 พอใช้ 65-74.99 ปรับปรุง < 65	ปัดเศษ 10 บาท ประเมิน 2 รอบ (1ปี) ต่ำกว่าระดับดี (75 คะแนน)ให้สิ้นสุดสัญญาจ้าง ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2556 ประกาศ คกก.บริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2557

(นายพนม ปทุมสูติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

ประกาศโรงพยาบาลบึงนาราง
เรื่อง หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผลการประเมิน
ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุง

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลบึงนาง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔)และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๓. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างรายคาบ ของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๗ และหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๙ (สำหรับลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง))

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเห็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน (๕ วัน) หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล เมื่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการกรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อบังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อนายสาธารณสุขจังหวัด และผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการทั้งนี้ให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

<u>พนักงานราชการ</u>

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกันเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน
- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.

๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้หัวหน้าหน่วยบริการทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบ

การประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดการจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาเสนอหัวหน้าหน่วยบริการ ผ่านคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไปพร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒

(นายพนม ปทุมสูติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบึงนาราง กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๕๖๐๓ ๙๗๐๙ ต่อ ๑๒๐

ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๗๖๓ ..... **วันที่** ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ .....

เรื่อง *เผยแพร่ และแจ้งเวียน* ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลบึงนาราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓"

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง

๑. เรื่องเดิม

โรงพยาบาลบึงนาราง ได้จัดทำประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลบึงนาราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ของโรงพยาบาลบึงนาราง มีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กระทรวงการคลัง จังหวัดพิจิตร และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กำหนด

๒. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามอนุญาตให้นำประกาศขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ โรงพยาบาลบึงนาราง แจ้งเวียนประกาศฯ ให้กลุ่มงาน/ฝ่าย และประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล รับทราบและถือปฏิบัติ

(นายมนต์ชัย สิงห์โตทอง)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

(นายพนม ปทุมสูติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงนาราง