



ประกาศโรงพยาบาลหนองคาย
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ในสังกัดโรงพยาบาลหนองคาย

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดทราบ โดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

ดังนั้น ให้การดำเนินการประเมินผลปฏิบัติราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด จึง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดโรงพยาบาลหนองคาย สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ / ๒๕๖๔ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

๑.๑ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๑.๒ องค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน กำหนดองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐ และองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัดให้พิจารณาจากวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีไม่อาจดำเนินการได้ หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทน หรือเพิ่มเติมได้

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๒.๑ องค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สำหรับตำแหน่งทุกประเภทและทุกระดับ ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- บริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- การทำงานเป็นทีม

/๒.๒.๒ การกำหนด

๒.๒.๒ การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ให้กำหนดตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ดังนี้

ประเภท	ระดับ/ตำแหน่ง	ประเภทและระดับสมรรถนะที่คาดหวัง					สมรรถนะทางการบริหาร
		สมรรถนะหลัก					
		การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจรรยาบรรณ	การทำงานเป็นทีม	
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	
	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	
	อาวุโส	๒	๒	๒	๒	๒	
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	
	ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	๒	
	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๓	๓	๓	

สัดส่วนคะแนนสมรรถนะแต่ละด้าน กำหนดด้านละ ๒๐ %

๒.๒.๓ วิธีการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ หน่วยงานอาจกำหนดวิธีการประเมินสมรรถนะแบบใดแบบหนึ่งหรือทั้ง ๒ วิธี ระหว่าง

๑) วิธีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ผู้ถูกประเมินหนึ่งๆ จะมีผู้ประเมินหลายคน ซึ่งประกอบด้วย

- ผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- เพื่อนร่วมงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน
- ผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน

สัดส่วนคะแนนของผู้ประเมินแต่ละกลุ่ม สามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสม เช่น ผู้บังคับบัญชาโดยตรงร้อยละ ๓๐ เพื่อนร่วมงานร้อยละ ๑๕ ผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ ๑๕ เป็นต้น

๒) วิธีประเมินโดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน โดยสังเกตจากพฤติกรรม การแสดงออกที่เด่นชัด

๒.๒.๔ มาตรวัด (Scale) ที่ใช้ในการประเมิน ให้ประเมินสมรรถนะแต่ละด้านและสรุปคะแนนที่ได้ทั้งหมดตามตัวอย่างแบบฟอร์มประเมินแนบท้ายประกาศนี้ (แบบ ป ๓_๑ - ป ๓_๔) หรือใช้มาตรวัดหรือแบบประเมินอื่นใดนอกเหนือจากนี้ ก็ได้

/ ๓. ระดับผลการประเมิน

๓. ระดับผลการประเมิน ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง หรือ มากกว่า ๕ ระดับ เช่น ดีเด่นระดับ ๑ ดีเด่นระดับ ๒ ดีมากระดับ ๑ ดีมากระดับ ๒ เป็นต้น โดยกำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	คะแนน
ระดับดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	คะแนน
ระดับดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	คะแนน
ระดับพอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	คะแนน
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	คะแนน

และจะต้องบริหารวงเงินให้อยู่ในวงเงินที่ได้รับการจัดสรร

๔. ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในข้อ ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ดังนี้

๔.๑ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองคาย หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล เป็นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มภารกิจ

๔.๒ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มภารกิจ เป็นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้าฝ่าย ที่อยู่ในบังคับบัญชา

๔.๓ ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าฝ่าย เป็นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการ ระดับหัวหน้างานในฝ่ายที่อยู่ในบังคับบัญชา

๔.๔ ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน เป็นผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแบบสรุปการประเมินสมรรถนะ (แบบ ป ๑ , ป ๒ และ ป ๓) ให้ใช้ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้ ในกรณีหน่วยงานเห็นสมควรจัดทำแบบประเมินเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของหน่วยงานของตนก็ให้กระทำได้ แต่ทั้งนี้ “แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ” (แบบ ป ๑) ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าที่ระบุตามแนบท้ายประกาศนี้

๖. เมื่อประเมินเสร็จสิ้นแล้ว ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง เป็นผู้ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น และระดับดีมาก ปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

๗. หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไป ระดับอาวุโสลงมา

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิเชียร รุ่งอิทธิธรรม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองคาย