



ประกาศโรงพยาบาลบางพลี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลบางพลี

โดยหนังสือสำนักงาน กพ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการ
ระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
รวมถึงลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดทราบ
โดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น โรงพยาบาลบางพลี จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
โรงพยาบาลบางพลี เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลบางพลี สำหรับรอบการประเมิน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และ
รอบการประเมินครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. รอบการประเมิน องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

๑.๑ รอบการประเมินกำหนดเป็น ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๑.๒ องค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๒.๑ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ซึ่งตกลงไว้
กับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๑.๒.๒ องค์ประกอบพฤติกรรมสมรรถนะหลัก ๕ ตัว ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- จริยธรรม
- ความร่วมแรงร่วมใจ

๑.๓ สัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

๑.๓.๑ สัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ๗๐%

๑.๓.๒ สัดส่วนคะแนนพฤติกรรมสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนน ๓๐%

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือ
สมรรถนะได้ถือตามแนวปฏิบัติในคู่มือระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
โรงพยาบาลบางพลี

/๓. ระดับผลการ...

๓. ระดับผลการประเมิน แบ่งระดับผลงานเป็น ๕ ระดับดังนี้

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละของฐาน ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น		
- ดีเด่น ๑	๙๙.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	๖.๐๐
- ดีเด่น ๒	๙๘.๐๐ – ๙๘.๙๙	๕.๗๕
- ดีเด่น ๓	๙๖.๐๐ – ๙๗.๙๙	๕.๕๐
- ดีเด่น ๔	๙๔.๐๐ – ๙๕.๙๙	๕.๒๕
- ดีเด่น ๕	๙๒.๐๐ – ๙๓.๙๙	๕.๐๐
- ดีเด่น ๖	๙๐.๐๐ – ๙๑.๙๙	๔.๗๕
ดีมาก		
- ดีมาก ๑	๘๘.๐๐ – ๘๙.๙๙	๔.๕๐
- ดีมาก ๒	๘๖.๐๐ – ๘๗.๙๙	๔.๒๕
- ดีมาก ๓	๘๔.๐๐ – ๘๕.๙๙	๔.๐๐
- ดีมาก ๔	๘๒.๐๐ – ๘๓.๙๙	๓.๗๕
- ดีมาก ๕	๘๐.๐๐ – ๘๑.๙๙	๓.๕๐
ดี		
- ดี ๑	๗๘.๐๐ – ๗๙.๙๙	๓.๒๕
- ดี ๒	๗๖.๐๐ – ๗๗.๙๙	๓.๐๐
- ดี ๓	๗๔.๐๐ – ๗๕.๙๙	๒.๗๕
- ดี ๔	๗๒.๐๐ – ๗๓.๙๙	๒.๕๐
- ดี ๕	๗๐.๐๐ – ๗๑.๙๙	๒.๒๕
พอใช้		
- พอใช้ ๑	๖๘.๐๐ – ๖๙.๙๙	๒.๐๐
- พอใช้ ๒	๖๖.๐๐ – ๖๗.๙๙	๑.๗๕
- พอใช้ ๓	๖๔.๐๐ – ๖๕.๙๙	๑.๕๐
- พอใช้ ๔	๖๒.๐๐ – ๖๓.๙๙	๑.๒๕
- พอใช้ ๕	๖๐.๐๐ – ๖๑.๙๙	๑.๐๐
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

/๔. ให้มีคณะกรรมการ....

๔. ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาล ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการ

ประธานกรรมการ

รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มภารกิจ

กรรมการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เลขานุการ

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนด

๖. ขั้นตอนการดำเนินการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยสรุป ดังนี้

ช่วงที่ ๑ เมื่อเริ่มรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

- ผู้รับการประเมินทำความตกลงร่วมกันกับผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่จะประเมิน
- กรอกข้อมูลลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วลงนามร่วมกัน แล้วเก็บไว้ที่หน่วยงาน

ช่วงที่ ๒ ระหว่างรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

- ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินปรึกษาหารือร่วมกันถึงผลงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดตามความเหมาะสม

ช่วงที่ ๓ เมื่อครบรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

- ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตรวจสอบประเมินผลงานของผู้ถูกประเมินหลังลงข้อมูลผลการประเมินลงในแบบฟอร์มให้ครบถ้วนแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามตามลำดับ
- ผู้บังคับบัญชาลงข้อมูลผลการประเมินให้คณะกรรมการระดับกลุ่มภารกิจฯ พิจารณาต่อไป
- คณะกรรมการระดับกลุ่มภารกิจ พิจารณากลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ในสังกัดแล้วจัดทำบัญชีสรุปผลการปฏิบัติงานในรูปกลุ่มภารกิจ แล้วลงนาม และจัดส่งให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งให้คณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลต่อไป
- คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาล พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของกลุ่มภารกิจต่างๆ แล้วจัดเรียงคะแนนเข้าสู่เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนแล้วเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลจัดทำประกาศและคำสั่งต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ประพัฒน์ ธรรมศร

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางพลี

สำเนาฉบับ

ประกาศโรงพยาบาลบางพลี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลบางพลี

โดยหนังสือสำนักงาน กพ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการ
ระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
รวมถึงลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดทราบ
โดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น โรงพยาบาลบางพลี จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
โรงพยาบาลบางพลี เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลบางพลี สำหรับรอบการประเมิน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และ
รอบการประเมินครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. รอบการประเมิน องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

๑.๑ รอบการประเมินกำหนดเป็น ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๑.๒ องค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๒.๑ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ซึ่งตกลงไว้
กับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๑.๒.๒ องค์ประกอบพฤติกรรมสมรรถนะหลัก ๕ ตัว ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- จริยธรรม
- ความร่วมแรงร่วมใจ

๑.๓ สัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

๑.๓.๑ สัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ๗๐%

๑.๓.๒ สัดส่วนคะแนนพฤติกรรมสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนน ๓๐%

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือ
สมรรถนะได้ถือตามแนวปฏิบัติในคู่มือระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
โรงพยาบาลบางพลี

/๓. ระดับผลการ...

๓. ระดับผลการประเมิน แบ่งระดับผลงานเป็น ๕ ระดับดังนี้

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละของฐาน ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น		
- ดีเด่น ๑	๙๙.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	๖.๐๐
- ดีเด่น ๒	๙๘.๐๐ – ๙๘.๙๙	๕.๗๕
- ดีเด่น ๓	๙๖.๐๐ – ๙๗.๙๙	๕.๕๐
- ดีเด่น ๔	๙๔.๐๐ – ๙๕.๙๙	๕.๒๕
- ดีเด่น ๕	๙๒.๐๐ – ๙๓.๙๙	๕.๐๐
- ดีเด่น ๖	๙๐.๐๐ – ๙๑.๙๙	๔.๗๕
ดีมาก		
- ดีมาก ๑	๘๘.๐๐ – ๘๙.๙๙	๔.๕๐
- ดีมาก ๒	๘๖.๐๐ – ๘๗.๙๙	๔.๒๕
- ดีมาก ๓	๘๔.๐๐ – ๘๕.๙๙	๔.๐๐
- ดีมาก ๔	๘๒.๐๐ – ๘๓.๙๙	๓.๗๕
- ดีมาก ๕	๘๐.๐๐ – ๘๑.๙๙	๓.๕๐
ดี		
- ดี ๑	๗๘.๐๐ – ๗๙.๙๙	๓.๒๕
- ดี ๒	๗๖.๐๐ – ๗๗.๙๙	๓.๐๐
- ดี ๓	๗๔.๐๐ – ๗๕.๙๙	๒.๗๕
- ดี ๔	๗๒.๐๐ – ๗๓.๙๙	๒.๕๐
- ดี ๕	๗๐.๐๐ – ๗๑.๙๙	๒.๒๕
พอใช้		
- พอใช้ ๑	๖๘.๐๐ – ๖๙.๙๙	๒.๐๐
- พอใช้ ๒	๖๖.๐๐ – ๖๗.๙๙	๑.๗๕
- พอใช้ ๓	๖๔.๐๐ – ๖๕.๙๙	๑.๕๐
- พอใช้ ๔	๖๒.๐๐ – ๖๓.๙๙	๑.๒๕
- พอใช้ ๕	๖๐.๐๐ – ๖๑.๙๙	๑.๐๐
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

/๔. ให้มีคณะกรรมการ....

๔. ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาล ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการ

ประธานกรรมการ

รองผู้อำนวยการ และหัวหน้ากลุ่มภารกิจ

กรรมการ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เลขานุการ

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ใช้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนด

๖. ขั้นตอนการดำเนินการบริหารและประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยสรุป ดังนี้

ช่วงที่ ๑ เมื่อเริ่มรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

- ผู้รับการประเมินทำความเข้าใจความตกลงร่วมกันกับผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่จะประเมิน
- กรอกรายข้อมูลลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วลงนามร่วมกัน แล้วเก็บไว้ที่หน่วยงาน

ช่วงที่ ๒ ระหว่างรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

- ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินปรึกษารายงานหรือร่วมกันถึงผลงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดตามความเหมาะสม

ช่วงที่ ๓ เมื่อครบรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

- ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตรวจสอบประเมินผลงานของผู้ถูกประเมินหลังลงข้อมูลผลการประเมินลงในแบบฟอร์มให้ครบถ้วนแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาลงนามตามลำดับ
- ผู้บังคับบัญชาลงข้อมูลผลการประเมินให้คณะกรรมการระดับกลุ่มภารกิจฯ พิจารณาต่อไป
- คณะกรรมการระดับกลุ่มภารกิจฯ พิจารณาก่อนการส่งผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงาน ในสังกัดแล้วจัดทำบัญชีสรุปผลการปฏิบัติงานในรูปกลุ่มภารกิจ แล้วลงนาม และจัดส่งให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งให้คณะกรรมการพิจารณาการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาลต่อไป
- คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานระดับโรงพยาบาล พิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของกลุ่มภารกิจต่างๆ แล้วจัดเรียงคะแนนเข้าสู่เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนแล้วเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลจัดทำประกาศและคำสั่งต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ประพัฒน์ ธรรมศร

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางพลี

ร่าง.....
พิมพ์ทาน.....
ตรวจ.....