



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางพลี โทร ๐-๒๗๕๒-๔๙๐๐ ต่อ ๒๙๒๐

ที่ สป ๐๐๓๓.๓๐๒.๓๐๑/ ๗๗๕๒ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางพลี

ตามที่ รัฐบาลกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ประเด็นการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อส่งเสริมการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน นั้น

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล มีความประสงค์ขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดโรงพยาบาลบางพลี รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวรัชณี ไสแสง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

อนุมัติ

(นายสมศักดิ์ ไขทรัพย์สถาพร)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ ปฏิบัติหน้าที่

รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางพลี



ประกาศโรงพยาบาลบางพลี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลบางพลี

โดยหนังสือสำนักงาน กพ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ 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 ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. รอบการประเมิน องค์ประกอบในการประเมินและสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ

๑.๑ รอบการประเมินกำหนดเป็น ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๑.๒ องค์ประกอบในการประเมิน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๒.๑ องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้แก่ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ซึ่งตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

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 หรือสมรรถนะได้ถือตามแนวปฏิบัติในคู่มือระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบางพลี

๓. ระดับผลการประเมิน แบ่งระดับผลงานเป็น ๕ ระดับดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น 1	100	6 - 5.6
ดีเด่น 2	99.50 - 99.99	5.50
ดีเด่น 3	99.00 - 99.49	5.45
ดีเด่น 4	98.50 - 98.99	5.40
ดีเด่น 5	98.00 - 98.49	5.35
ดีเด่น 6	97.50 - 97.99	5.30
ดีเด่น 7	97.00 - 97.49	5.25
ดีเด่น 8	96.50 - 96.99	5.20
ดีเด่น 9	96.00 - 96.49	5.15
ดีเด่น 10	95.50 - 95.99	5.10
ดีเด่น 11	95.00 - 95.49	5.05
ดีเด่น 12	94.50 - 94.99	5.00
ดีเด่น 13	94.00 - 94.49	4.95
ดีเด่น 14	93.50 - 93.99	4.90
ดีเด่น 15	93.00 - 93.49	4.85
ดีเด่น 16	92.50 - 92.99	4.80
ดีเด่น 17	92.00 - 92.49	4.75
ดีเด่น 18	91.50 - 91.99	4.70
ดีเด่น 19	91.00 - 91.49	4.65
ดีเด่น 20	90.50 - 90.99	4.60
ดีเด่น 21	90.00 - 90.49	4.55
ดีมาก 1	89.50 - 89.99	4.50
ดีมาก 2	89.00 - 89.49	4.45
ดีมาก 3	88.50 - 88.99	4.40
ดีมาก 4	88.00 - 88.49	4.35
ดีมาก 5	87.50 - 87.99	4.30
ดีมาก 6	87.00 - 87.49	4.25
ดีมาก 7	86.50 - 86.99	4.20
ดีมาก 8	86.00 - 86.49	4.15
ดีมาก 9	85.50 - 85.99	4.10
ดีมาก 10	85.00 - 85.49	4.05
ดีมาก 11	84.50 - 84.99	4.00
ดีมาก 12	84.00 - 84.49	3.95
ดีมาก 13	83.50 - 83.99	3.90
ดีมาก 14	83.00 - 83.49	3.85
ดีมาก 15	82.50 - 82.99	3.80
ดีมาก 16	82.00 - 82.49	3.75
ดีมาก 17	81.50 - 81.99	3.70
ดีมาก 18	81.00 - 81.49	3.65
ดีมาก 19	80.50 - 80.99	3.60
ดีมาก 20	80.00 - 80.49	3.55

๓. ระดับผลการประเมิน แบ่งระดับผลงานเป็น ๕ ระดับดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละ
ดี 1	79.50 - 79.99	3.50
ดี 2	79.00 - 79.49	3.45
ดี 3	78.50 - 78.99	3.40
ดี 4	78.00 - 78.49	3.35
ดี 5	77.50 - 77.99	3.30
ดี 6	77.00 - 77.49	3.25
ดี 7	76.50 - 76.99	3.20
ดี 8	76.00 - 76.49	3.15
ดี 9	75.50 - 75.99	3.10
ดี 10	75.00 - 75.49	3.05
ดี 11	74.50 - 74.99	3.00
ดี 12	74.00 - 74.49	2.95
ดี 13	73.50 - 73.99	2.90
ดี 14	73.00 - 73.49	2.85
ดี 15	72.50 - 72.99	2.80
ดี 16	72.00 - 72.49	2.75
ดี 17	71.50 - 71.99	2.70
ดี 18	71.00 - 71.49	2.65
ดี 19	70.50 - 70.99	2.60
ดี 20	70.00 - 70.49	2.50
พอใช้ 1	69.00 - 69.99	2.40
พอใช้ 2	68.00 - 68.99	2.30
พอใช้ 3	67.00 - 67.99	2.20
พอใช้ 4	66.00 - 60.00	2.1 - 2.00
ต้องปรับปรุง	00.00 - 59.99	0.00

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 ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

- ผู้รับการประเมินทำความตกลงร่วมกันกับผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่จะประเมิน
- กรอกข้อมูลลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วลงนามร่วมกัน แล้วเก็บไว้ที่หน่วยงาน

ช่วงที่ ๒ ระหว่างรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

- ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินปรึกษาหารือร่วมกันถึงผลงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดตามความเหมาะสม

ช่วงที่ ๓ เมื่อครบรอบการประเมิน (ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

ก.

นายสกล สุขพรหม

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางพลี

วันที่.....
พิมพ์งาน.....
ตรา.....



คำสั่งโรงพยาบาลบางพลี

ที่ ๒๗๑/๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลบางพลี

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และเป็นธรรม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดโรงพยาบาลบางพลี ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางพลี | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล | กรรมการ |
| ๔. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร | กรรมการ |
| ๕. รองผู้อำนวยการภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ | กรรมการ |
| ๖. รองผู้อำนวยการภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ | กรรมการ |
| ๗. ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรม | กรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวในสังกัด ปีงบประมาณละ ๒ รอบ ดังนี้

- รอบที่ ๑ เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

- รอบที่ ๒ เลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม (๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

๒. ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

และลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

น.

(นายสกล สุขพรหม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางพลี