



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสามเงา ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร ๐ ๕๕๘๐ ๐๕๙๗ - ๘ ต่อ ๓๑๑- ๓๑๒

ที่ ตก ๐๐๓๒.๓๐๑/๘๖๗๒

วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัตินำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาลสามเงา

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามเงา

ด้วย โรงพยาบาลสามเงา ร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาคดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ใน EB ๗ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และ EB ๘ หน่วยงานมีการรายงานการประเมินผลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงานและเปิดเผยให้ทราบในรอบปีงบประมาณ

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ จึงขออนุมัตินำ ประกาศและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสามเงา ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสามเงา เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติ จักเป็นพระคุณยิ่ง

(นางนิลุบล เจือจันทร์)
เจ้าพนักงานธุรการ
ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่


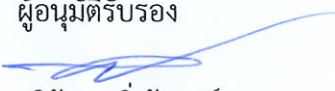
อนุมัติ

(นายปรีฉัตร ยิ่งรังสรรค์)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามเงา


แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชกาส่วนภูมิภาค
 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
 สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลสามเงา
 วัน/เดือน/ปี : ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓
 หัวข้อ: ประกาศ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสามเงา
 รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
ประกาศแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสามเงา และใช้ใน
 ปีงบประมาณ ๒๕๖๔.....
 Linkภายนอก: ไม่มี
 หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางนิลบล เจือจันทร์) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ วันที่...๘ ...เดือน...๓.ค.....พ.ศ.๒๕๖๓.....	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายปรีฉัตร ยิ่งรังสรรค์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามเงา วันที่...๘.....เดือน...๓.ค.....พ.ศ. ..๒๕๖๓.....
---	---

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่


 (นางสาวอัมภวรรณ นาสุข)
 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ
 วันที่...๘.....เดือน...๓.ค.....พ.ศ. .๒๕๖๓.....



ประกาศ โรงพยาบาลสามเงา
เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้วย คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลสามเงา ได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลสามเงา เพื่อใช้พิจารณาในการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อประเมินศักยภาพเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งนำแนวทางแก้ไขและพัฒนา ในกรณีที่มีผู้ปฏิบัติงานมีผลการประเมินต่ำกว่าระดับที่คาดหวังของแต่ละกลุ่ม คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการยิ่งขึ้น จึงขอแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติตามแนวทางการประเมินฯ ดังกล่าว ตามเอกสารแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายปรีฉัตร ยิ่งรังสรรค์)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามเงา

เอกสารแนบประกาศ
สั่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโรงพยาบาลสามเงา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือการวัดเพื่อให้ทราบว่าผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้นได้ผลเป็นประการใดแล้วนำเอาผลที่วัดได้นั้นมาประเมินค่าว่ามีค่าเป็นอย่างไรเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานงานบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เช่นเพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหรือเพื่อพัฒนาบุคคลากรแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบผลการปฏิบัติงานของตนว่ามีข้อเด่นข้อด้อยอย่างไรเพื่อจะได้ปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นและผลการประเมินยังจะเป็นเครื่องช่วยพิจารณาหาความต้องการในการฝึกอบรม

ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อการบริหารงานดังกล่าวมา หน่วยงานต่าง ๆ จึงกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นภายในหน่วยงานของตน การวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมาในภายหลังจากที่นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ เช่น การต่อต้านจากผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ประเมิน การไม่ยอมรับของพนักงานผู้รับการประเมิน การไม่สามารถสรุปผลการประเมินได้หลังจากที่ทำการประเมินแล้ว เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
๒. เพื่อทราบจุดเด่นจุดด้อยของพนักงาน
๓. เพื่อทราบคุณสมบัติที่จำเป็นในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
๔. เพื่อทราบระดับศักยภาพของพนักงาน
๕. เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
๖. เพื่อเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

ปัจจัยที่สมควรพิจารณา

- มาตรฐานของการปฏิบัติงาน
- ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลของการปฏิบัติงาน
- วัตถุประสงค์ของการประเมินผล

เอกสารอ้างอิงที่ใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ข้าราชการให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลพ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ลูกจ้างประจำให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการพ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๔ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ลูกจ้างชั่วคราวให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนที่สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขพ.ศ. ๒๕๕๗

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กรระดับหน่วยงานและระดับบุคคลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจึงควรดำเนินการในการประเมินผลปฏิบัติงาน ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายระดับองค์กรซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนด
2. กระจายเป้าหมายระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน
3. กระจายเป้าหมายหน่วยงานสู่ผู้ปฏิบัติงาน
4. จัดทำ Balance Sheet ระดับหน่วยงานเพื่อใช้ในการควบคุมติดตามผลงาน
5. จัดทำใบประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลและกำหนดระดับผลงานในแต่ละเกรด
6. ประเมินผลเพื่อสรุปผลงานประจำปี
7. รายงานผลการประเมิน ให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงาน ทราบ
8. นำข้อมูลผู้ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง นำไปทำหนังสือแสดงเจตจำนง (Letter of Intent หรือ LOI) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาต่อไป

ระดับการประเมินที่คาดหวัง แต่ละกลุ่มต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ ดังนี้

ลำดับ	ประเภท	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน ที่คาดหวัง
๑	ข้าราชการ	พอใช้	> ๖๐
๒	ลูกจ้างประจำ	ยอมรับได้	> ๖๐
๓	พนักงานราชการ	ดี	> ๖๕
๔	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	ดี	> ๖๕
๕	ลูกจ้างชั่วคราว	ดี	> ๖๕

Flow Chart ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

