ด่วนที่สุด

ที่ อท ๐๐๓๒.๐๐๗/ว ๒๔๙

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง
ถนนโพธิ์พระยา-ท่าเรือ อท ๑๔๐๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอ่างทอง, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งและสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ฉบับ

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอ่างทอง กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) โดยมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศรีศักดิ์ ตั้งจิตธรรม)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร.๐-๓๕๖๑-๑๒๒๒ ต่อ ๑๒๒
โทรสาร ๐-๓๕๖๑ ๑๑๗๒

คำอธิบาย
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)

๑. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด,ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอ่างทองและผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน
รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน/งาน
โรงพยาบาลอ่างทอง	
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล
รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล	หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล
หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล	หัวหน้างานในกลุ่มงาน
หัวหน้างานในกลุ่มงาน	ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน
โรงพยาบาลชุมชน	
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล
หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	
นายอำเภอ	สาธารณสุขอำเภอ
สาธารณสุขอำเภอ	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒)

๒.รอบระยะเวลาการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

/๓.การประเมินผล...

๓.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ การจัดทำแบบมอบหมายงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน มอบหมายงานและตกลงร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเกี่ยวกับตัวชี้วัดและระดับผลการปฏิบัติงานที่คาดหมายไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินโดยจัดทำแบบมอบหมายงานพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นหลักฐานพร้อมทั้งลงนาม ประกอบด้วย

๓.๑.๑) แบบมอบหมายงานรายบุคคล

๓.๑.๒) ตัวชี้วัดพร้อมค่าเป้าหมายระดับบุคคลที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน

เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินโดยเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริงกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ แล้วจึงนำมาสรุปเป็นคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินนั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นระหว่างรอบการประเมิน เช่น มีเนื้องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเปลี่ยนไปจากที่เคยตกลงร่วมกันเมื่อ ต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อตกลงในแบบมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

๓.๒ เมื่อสิ้นสุดรอบประเมินให้ หน่วยงานจัดทำเอกสารสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง ส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

๓.๒.๑) แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๒.๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๒.๓) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๒.๔) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๓.๒.๕) แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล

๓.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

กรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ให้ดำเนินการจัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง”เป็นลายลักอักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชา(รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒) ซึ่งมีขั้นตอนตาม **แผนผังขั้นตอนข้าราชการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)**

๔.องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณา ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรเป็นต้น ทั้งนี้จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ – ๑๐ ตัวชี้วัด

๔.๒ สมรรถนะหรือพฤติกรรม ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่

๔.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๔.๒.๒ บริการที่ดี (Service Mind)

๔.๒.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔.๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

๔.๒.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

/การประเมินสมรรถนะ...

การประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรม ให้ประเมินตามคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง และให้พิจารณาการมีส่วนร่วมของงานส่วนรวม เช่น รัฐพิธี และราชพิธี ตลอดจนการเป็นกรรมการต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งด้วย โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน จะต้องพิจารณาตามหลักความโปร่งใส ชัดเจน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้อย่างสม่ำเสมอ

๕.การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กำหนด ดังนี้

ประเภทของบุคลากร	น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน (คะแนน)	น้ำหนักสมรรถนะ (คะแนน)
ข้าราชการ	๗๐	๓๐
ลูกจ้างประจำ	๗๐	๓๐
พนักงานราชการ	๘๐	๒๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๘๐	๒๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๘๐	๒๐

๖.การกำหนดระดับผลการประเมิน

๖.๑ ข้าราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก, ดี, พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐-๘๙.๙๙
ดี	๗๐-๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐-๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐

๖.๒ ลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, เป็นที่ยอมรับได้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐-๑๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐-๘๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐

/๖.๓ พนักงานราชการ...

๖.๓ พนักงานราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๕-๑๐๐
ดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙
ดี	๗๕-๘๔.๙๙
พอใช้	๖๕-๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๖.๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๕-๑๐๐
ดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙
ดี	๗๕-๘๔.๙๙
พอใช้	๖๕-๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๖.๕ ลูกจ้างชั่วคราว แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๕-๑๐๐
ดีมาก	๘๕-๙๔.๙๙
ดี	๗๕-๘๔.๙๙
พอใช้	๖๕-๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

/๗.ระบบการจัดเก็บ...

๗.ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๘.การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

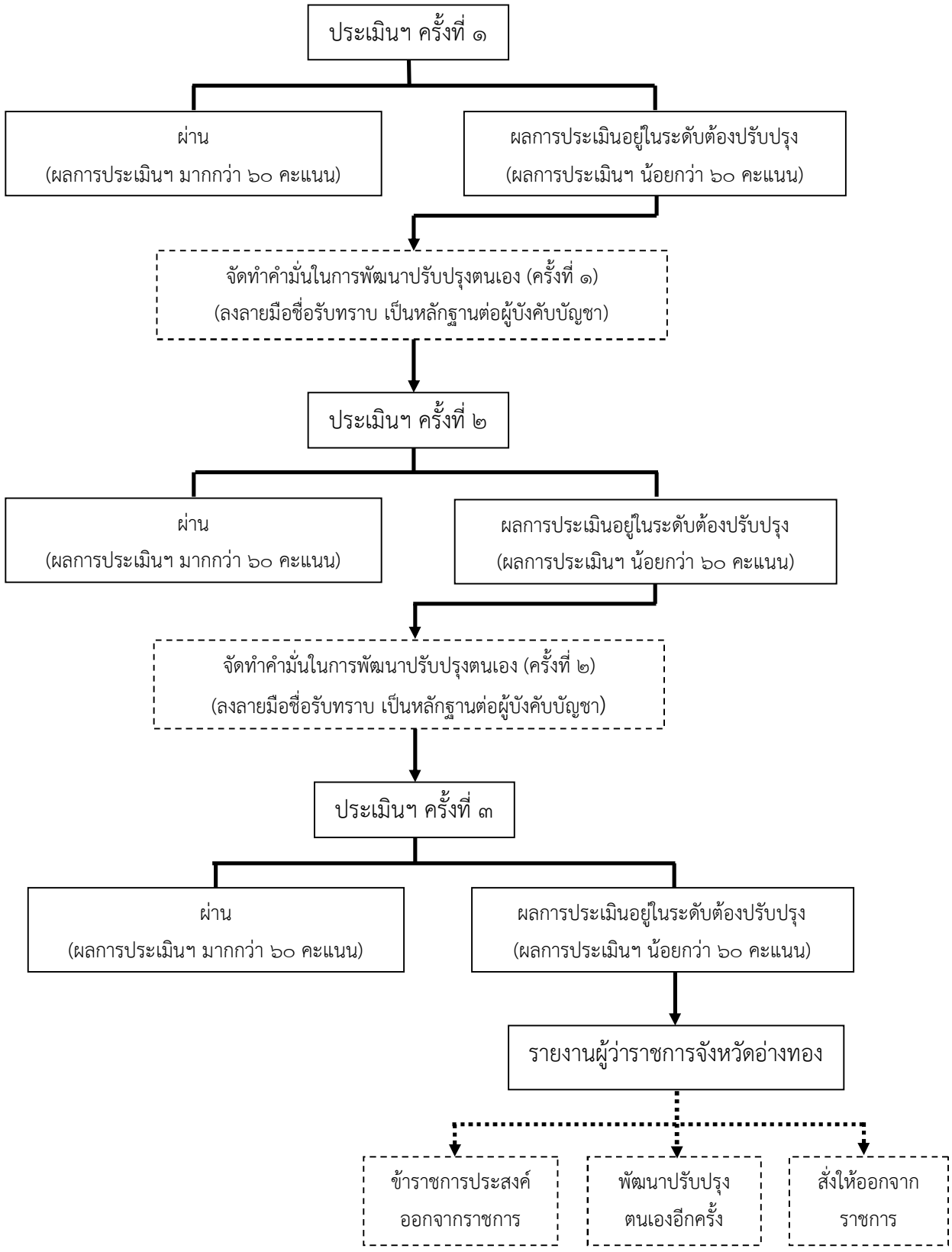
เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัด

๙.แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๙.๑ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
๙.๒ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ
๙.๓ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ
๙.๔ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป
๙.๕ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
๙.๖ แบบมอบหมายตัวชี้วัดระดับบุคคล
๙.๗ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
๙.๘ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
๙.๙ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๙.๑๐ แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล
๙.๑๑ คู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง
๙.๑๒ แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

หมายเหตุ : สามารถดาวน์โหลดแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้ที่ http://www.ato.moph.go.th/ หัวข้อเอกสารดาวน์โหลด

/แผนผังขั้นตอน...

แผนผังขั้นตอนข้าราชการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

การให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒)