



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลโพนสวรรค์ อ.โพนสวรรค์ จ.นครพนม ๔๘๑๙๐ โทร. ๐ ๔๒๕๙ ๕๐๖๔-๕

ที่ นพ.๐๐๓๒.๓๐๑/๑๐๕๖๖ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การดำเนินการจัดทำเอกสารกำหนดมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงาน ข้อ EB ๑๓

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพนสวรรค์

ด้วย โรงพยาบาลโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ได้จัดทำเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment :ITA) เป็นตัวชี้วัดการตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งการดำเนินการกำหนดในหน่วยงานประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บัดนี้ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลโพนสวรรค์ ได้จัดทำเอกสารการกำหนดมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังรายละเอียดที่แนบเรียนมานี้และขออนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์โรงพยาบาลฯ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลายเซ็น)

(นางสาวศศินันท์ เจริญฤทธิกิจติกุล)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

อนุมัติ

(ลายเซ็น)

(นายสิทธิพงษ์ พรหมแสง)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพนสวรรค์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโพนสวรรค์
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม
เรื่อง รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโพนสวรรค์

ชื่อหน่วยงาน: โรงพยาบาลโพนสวรรค์

วัน/เดือน/ปี: ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

หัวข้อ: การเผยแพร่รายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ (EB๑๑)

Linkภายนอก:

หมายเหตุ:

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง



(นางสาวศศิรินทร์ เจริญฐิติกิตติกุล)

(นางกุลธินี บัวผื่อน)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

วันที่เดือน.มีนาคม...พ.ศ...๒๕๖๓....

วันที่เดือน.มีนาคม..พ.ศ...๒๕๖๓...

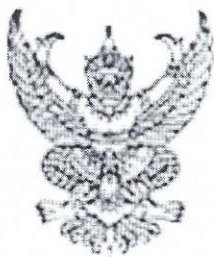
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายพีระพล ฟองแก้ว)

ตำแหน่ง ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

วันที่เดือน.มีนาคม..พ.ศ...๒๕๖๓...



ประกาศ โรงพยาบาลโพนสวรรค์
เรื่อง มาตรการดำเนินการในกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำของโรงพยาบาลโพนสวรรค์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

จังหวัดนครพนม ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัด

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงานป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment- ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดดัชนีความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดนครพนม เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ(๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนี้

๑.หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน จังหวัดนครพนม มีองค์ประกอบการประเมินฯ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณและมีกรแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ

ระดับดีเด่น	คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐
ระดับดีมาก	คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
ระดับดี	คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ระดับพอใช้

คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ระดับต้องปรับปรุง

คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการพัฒนา
เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีมีข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ๖๐ จะต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้รับการ
ประเมินกับผู้ประเมินที่ต้องมีแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล โดยการพัฒนาความรู้/ทักษะ/
สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งจังหวัดได้กำหนดมาตรการ
ดำเนินการในกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มีการปรับปรุง พัฒนา และเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑) กำหนดให้ข้าราชการมีการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน และหรือ
เป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีฝึกอบรม การมอบหมายงาน
การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆเพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน
และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) วิธีการ ขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้
มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือน
สามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒
และให้มีการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด

๔) ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานในกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนมทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมิน

ประกาศ ณ วันที่ ...๑...เดือน.....ตุลาคมพ.ศ.๒๕๖๒



(นายสิทธิพงษ์ พรหมแสง)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพสสวรรค์

โรงพยาบาลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	
มาตรฐานสำหรับวิธีการปฏิบัติ (STANDARD OPERATING PROCEDURE)	SOP No.
	ผู้จัดทำ : HRD ปรับปรุงครั้งที่ :
	ผู้อนุมัติ : ภก.ปัญญา ธีระกำจาย วันที่ 7 ตุลาคม 2558
เรื่อง : การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่	

1. วัตถุประสงค์

- 1.1. เพื่อเป็นเครื่องมือขององค์กร ในการกำกับติดตามเพื่อสามารถบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ โรงพยาบาลโพนสวรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า
- 1.2. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และการให้เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ ลูกจ้างในองค์กรตามหลักการของระบบคุณธรรม

2. ขอบเขต

ใช้การประเมินผลงานปีละ 2 รอบ

- รอบที่ 1 : 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ 2 : 1 เมษายน - 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

3. ผู้รับผิดชอบ

- 3.1. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพนสวรรค์
- 3.2. หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน
- 3.3. ทีม HRD โรงพยาบาลโพนสวรรค์

4. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- 4.1. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน (นร 1012/ว20 ลว. 3 กันยายน 2552)
- 4.2. เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น (นร 1012/ว27 ลว. 29 กันยายน 2552)
- 4.3. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคลต่อไป (นร 1012/ว 28 ลว. 22 ตุลาคม 2552)

โรงพยาบาลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	
มาตรฐานสำหรับวิธีการปฏิบัติ (STANDARD OPERATING PROCEDURE)	SOP No.
	ผู้จัดทำ : HRD ปรับปรุงครั้งที่ :
	ผู้อนุมัติ : ภก.ปัญญา ธีระกำจาย วันที่ 7 ตุลาคม 2558
เรื่อง : การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่	

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

5.1. องค์ประกอบของการประเมิน

5.1.1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากความสำเร็จของงาน ร้อยละ 70 ประกอบด้วย

5.1.1.1. เป็นงานของทางราชการที่ได้รับมอบหมาย

5.1.1.2. ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการประหยัดหรือความคุ้มค่า

5.1.2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 30 ประกอบด้วย

5.1.2.1. สมรรถนะหลัก

5.1.2.2. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

5.2. แบบประเมิน

5.2.1. แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

5.2.2. แบบกำหนดและประเมินสมรรถนะ

5.3. การแปรผลงานสู่ระดับการทำงาน

ดีเด่น	ร้อยละ 4-6
ดีมาก	ร้อยละ 3-4
ดี	ร้อยละ 2-3
พอใช้	ร้อยละ 1-2
ต้องปรับปรุง	ไม่ได้เลื่อน

โรงพยาบาลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	
มาตรฐานสำหรับวิธีการปฏิบัติ (STANDARD OPERATING PROCEDURE)	SOP No.
	ผู้จัดทำ : HRD ปรับปรุงครั้งที่ :
	ผู้อนุมัติ : ภก.ปัญญา ธีระกำจาย วันที่ 7 ตุลาคม 2558
เรื่อง :การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่	

6. การจัดสรรเงินลงสู่ผู้ปฏิบัติ

6.1. เงินที่ได้รับการจัดสรรจากฐานเงินเดือนข้าราชการในรอบปีงบประมาณ จะแบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

6.1.1. ส่วนที่หนึ่งทุกคนได้รับร้อยละ 2.0 ของฐานเงินเดือน

6.1.2. ที่เหลือนำมาคิดเป็นเงินก้อน 100 %

6.1.3. จัดสรรให้หัวหน้ากลุ่ม/หัวหน้างาน 60% ตามสัดส่วนในแต่ละกลุ่ม/งาน เพื่อให้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง

6.1.4. จัดสรร 30 % ไว้พิจารณาให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

6.1.4.1. ผู้ที่มีผลงานวิชาการระดับจังหวัด ระดับเขต ระดับประเทศ ร้อยละ 0.5 , 1 และ 1.5 ของฐานเงินเดือนผู้ได้รับ

6.1.4.2. ผู้ที่งานด้านพัฒนาคุณภาพ แต่ละด้านร้อยละ 0.5 ของฐานเงินเดือนผู้ได้รับ

6.1.4.3. ผู้ที่งานด้านระบบการเงินการคลังร้อยละ 0.5 ของฐานเงินเดือนผู้ได้รับ

6.1.4.4. ผู้ที่สร้างคุณประโยชน์ด้านต่างๆ ให้กับโรงพยาบาล

6.1.5. จัดสรร 10% สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพนสวรรค์ ไว้พิจารณาในประเด็นอื่น ตามความเหมาะสม

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ ตำแหน่ง

สังกัด

ช่วงเวลาการประเมิน ○ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. 25..... - 31 มี.ค. 25.....) ○ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 25..... - 30 ก.ย. 25.....)

ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)

ส่วนที่ 2 การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน : ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นกับผู้รับการประเมินจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ผลลัพธ์ หรือ มาตรฐานผลสำเร็จของงาน รวมทั้งกำหนดเกณฑ์/ตัวชี้วัดของงานและวิธีการพัฒนา

ข้อตกลงการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาปรับปรุงงาน ตามคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	เป้าหมาย ผลลัพธ์ หรือมาตรฐาน ผลสำเร็จของงาน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาในการดำเนินการ
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

ข้าพเจ้าผู้ให้คำมั่นตกลงที่จะปฏิบัติงานตามคำมั่นที่ให้ไว้ และหากผลการประเมินยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงอีกจะยินยอมให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือน สำนัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการใหม่ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลงนาม (ผู้รับการประเมิน)
วันที่

ลงนาม (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น)
วันที่