



บันทึกข้อความ

ฝ่ายการเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
รับเลขที่... 992/11

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๘ ๔๕๖๗ ต่อ ๑๐๕๒๒ โทรสาร ๐ ๒๕๒๘ ๒๐๑๒/๒ (๐.๕๗) วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานทุกท่าน

ตามที่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ซึ่งบัดนี้ถึงกำหนดเวลาที่จะพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้เงินตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ แก่เจ้าหน้าที่ทุกประเภท ในสังกัดโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าแล้ว โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจึงขอชักข้อความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

➤ กรณีข้าราชการ

๑. พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการครั้งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดยให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และร้อยละ ๓๐

๒. เกณฑ์ในการเลื่อน

๒.๑ เกณฑ์ในการเลื่อนของข้าราชการรายบุคคล คือ เลื่อนในอัตราร้อยละ ๐ - ๖ ของค่ากลาง โดยกำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนตามผลคะแนนการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน*	ร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือน*
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔ ขึ้นไป
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๓ - ๓.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙	๒ - ๒.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑ - ๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙	ไม่เลื่อนเงินเดือน

* อาจปรับให้สอดคล้องกับวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

๓. นับจำนวนข้าราชการและวงเงินตามตัวปฏิบัติงานจริง (ตัดผู้ที่ไปช่วยราชการ แต่รวมผู้ที่มาช่วยราชการ) โดยนับข้อมูลบุคคล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

๔. กรอบวงเงินในการเลื่อนของข้าราชการแต่ละกลุ่มงาน จัดสรรเป็น

๑) ร้อยละ ๒.๔๓ จัดสรรให้ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงาน

๒) ร้อยละ ๐.๕๐ จะจัดสรรตามผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้อำนวยการโรงพยาบาล โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาตามหัวข้อต่อไปนี้

๒.๑ สายรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ๑ และสายช่วยผู้อำนวยการด้านผลิตภัณฑ์การทางการแพทย์

- ๑) ความมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของเขต/โรงพยาบาล
- ๒) ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่คุณภาพ
- ๓) ความสำเร็จโดยรวมของงาน/กิจกรรมที่รับผิดชอบ หน้าที่ที่กำหนดมีคุณภาพ
- ๔) ความสมบูรณ์ของวาระเขียน
- ๕) ภาระงานการสอนนักศึกษาสายการแพทย์ เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร

๒.๒ สายรอง...

นางคุณเมธีรัตน์ + ทรัพยากรบุคคล

๒๕ พ.ค. ๒๕๖๒

๒.๒ สายรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ๒

- ๑) ความมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของเขต/โรงพยาบาล
- ๒) ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่คุณภาพ
- ๓) ความสำเร็จโดยรวมของงาน/กิจกรรมที่รับผิดชอบ ทันเวลาที่กำหนด มีคุณภาพ
- ๔) ภาระงานหนัก
- ๕) การมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ ระบบสนับสนุนบริการ ความเสี่ยงด้าน ENV

ให้แก่ภาพรวมของโรงพยาบาล

๒.๓ สายรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และสายผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านกิจกรรมพิเศษ

- ๑) ความมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของเขต/โรงพยาบาล/จิตอาสา
- ๒) ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่คุณภาพ
- ๓) ความสำเร็จโดยรวมของงาน/กิจกรรมที่รับผิดชอบ ทันเวลาที่กำหนด มีคุณภาพ
- ๔) งานด้านคุณธรรมจริยธรรม-อัตลักษณ์ของหน่วยงาน มีประเด็นเด่น ๆ เป็น Unity
- ๕) อื่น ๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม/กิจกรรมพิเศษ ๕ส. ประชุมวิชาการ

๒.๔ สายรองผู้อำนวยการฝ่ายพยาบาล

- ๑) ความมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของเขต/โรงพยาบาล/สามัคคี
 - ๒) ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่คุณภาพ
 - ๓) ความสำเร็จโดยรวมของงาน/กิจกรรมที่รับผิดชอบ ทันเวลาที่กำหนด มีคุณภาพ
 - ๔) อัตราความพึงพอใจ IPD \geq ๘๐% OPD \geq ๗๐%
 - ๕) ข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ
- ๓) ร้อยละ ๐.๐๕ จะจัดสรรให้กับการปฏิบัติงานตามนโยบายผู้อำนวยการฯ
- ๔) ร้อยละ ๐.๐๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี เป็นผู้บริหารวงเงิน
ทั้งนี้คิดจากฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

➤ กรณีลูกจ้างประจำ

- ๑. พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการครึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดยประเมินผลจากผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก
- ๒. เกณฑ์ในการเลื่อนของลูกจ้างประจำมี ๔ ลักษณะ คือ เลื่อน ๑.๕ ชั้น, เลื่อน ๑ ชั้น, เลื่อน ๐.๕ ชั้น และไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

ระดับการประเมิน	คะแนน	ลักษณะการเลื่อน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๑ ชั้น, ๑.๕ ชั้น
พอใช้	๖๐ - ๖๙	๐.๕ ชั้น
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙	ไม่เลื่อนเงินเดือน

- ๓. โควตาการเลื่อนชั้นเงินเดือนและให้เงินตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ๒ ชั้นทั้งปี จะต้องรวมกันได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒
- ๔. นับจำนวนลูกจ้างประจำตามปฏิบัติงานจริง (รวมผู้ที่มาช่วยราชการและตัดผู้ไปช่วยราชการ) โดยนับข้อมูลบุคคล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

กรณี..

➤ **กรณีลูกจ้างชั่วคราว**

๑. พิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน หนึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดยประเมินจากผลงาน ความรู้ ความสามารถในงาน ทักษะคิดและบุคลิกภาพ

๒. เกณฑ์ในการเลื่อนของลูกจ้างรายบุคคล คือ เลื่อนในอัตราร้อยละ ๐ - ๖ ของค่าจ้าง โดยกำหนดร้อยละของการเลื่อนตามผลคะแนนการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนค่าจ้าง*
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔ ขึ้นไป
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๓ - ๓.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙	๒ - ๒.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑ - ๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙	ไม่เลื่อนค่าจ้าง

*อาจปรับให้สอดคล้องกับวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง

๓. กรอบวงเงินในการเลื่อนของลูกจ้างชั่วคราวแต่ละกลุ่มงาน จัดสรรไม่เกินร้อยละ ๓ ของอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นและดีมาก ที่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างกรณีพิเศษ ได้รับร้อยละการเลื่อน ๓ - ๖ ต้องมีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

๔. ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างใหม่ จะต้องได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงอยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างนี้

➤ **กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข**

๑. พิจารณาตามผลการปฏิบัติงานในหนึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดยประเมินจากการประพฤติตน ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

๒. เกณฑ์ในการเลื่อนของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คือ เลื่อนในอัตราร้อยละ ๐ - ๖ ของฐานค่าจ้าง โดยกำหนดร้อยละของการเลื่อนตามผลคะแนนในการปฏิบัติงาน คือ

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนค่าจ้าง
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	๔ ขึ้นไป
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙	๓ - ๓.๙๙
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙	๒ - ๒.๙๙
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙	๑ - ๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	< ๖๕	ไม่เลื่อนค่าจ้าง

๓. วงเงินในการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในแต่ละกลุ่มงาน จัดสรรไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

➤ **กรณีพนักงานราชการ**

๑. พิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน หนึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ โดยประเมินจากผลงาน ความรู้ ความสามารถในงาน ทักษะคิดและบุคลิกภาพ

๒. เกณฑ์ในการเลื่อนของลูกจ้างรายบุคคล คือ เลื่อนในอัตราร้อยละ ๐ - ๖ ของค่าจ้าง โดยกำหนดร้อยละของการเลื่อนตามผลคะแนนการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับการประเมิน...

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนค่าจ้าง*
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔ ขึ้นไป
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๓ - ๓.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙	๒ - ๒.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑ - ๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙	ไม่เลื่อนค่าจ้าง

*อาจปรับให้สอดคล้องกับวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนค่าจ้าง

๓. วงเงินในการเพิ่มค่าจ้างพนักงานราชการในแต่ละกลุ่มงาน จัดสรรไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

➢ ในการประชุมเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ให้แบ่งกลุ่มพิจารณาตามโครงสร้างของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ดังต่อไปนี้

๑) กลุ่มรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ๑

(นายสกล สุขพรหม เป็นผู้รับผิดชอบ) กลุ่มงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- กลุ่มงานอายุรกรรม
- กลุ่มงานศัลยกรรม
- กลุ่มงานศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์
- องค์กรแพทย์
- กลุ่มงานกุมารเวชกรรม
- กลุ่มงานสูติ-นรีเวชกรรม
- กลุ่มงานจักษุวิทยา
- กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก
- กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา
- กลุ่มงานรังสีวิทยา
- กลุ่มงานจิตเวช
- กลุ่มงานทันตกรรม
- กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
- กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและนิติเวช
- กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์
- กลุ่มงานเภสัชกรรม
- กลุ่มงานโภชนศาสตร์
- กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ฯ

๒) กลุ่มรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ๒

(นายดิเรก ดีศิริ เป็นผู้รับผิดชอบ) กลุ่มงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ
- กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน
- กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์
- กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- กลุ่มงานประกันสุขภาพ
- กลุ่มงานเวชกรรมสังคม
- กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม
- กลุ่มงานสุขศึกษา
- กลุ่มงานผู้ป่วยนอก
- กลุ่มงานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๓) กลุ่มรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

(นางพรรณราย ชำพิมพ์ เป็นผู้รับผิดชอบ) กลุ่มงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด
- กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยศัลยกรรม
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช
- กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์
- กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วย โสต ศอ นาสิก จักษุ
- กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ
- กลุ่มงานการพยาบาลด้านการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ

๔) กลุ่มรอง...

๔) กลุ่มรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

(นางจินตนา เจริญสุข เป็นผู้รับผิดชอบ) กลุ่มงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
- กลุ่มงานพัสดุ
- กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมกรรมแพทย์
- กลุ่มงานการเงิน
- กลุ่มงานบัญชี

๕) กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านกิจกรรมพิเศษ

(นางศรีัญญา จิรณานันท์ เป็นผู้รับผิดชอบ) งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- งานประชาสัมพันธ์
- งานรับโทรศัพท์
- ศูนย์สื่อสารองค์กร

๖) กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์

(นางสิริรัตน์ ลิ้มกุล เป็นผู้รับผิดชอบ) งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- ศูนย์แพทย์ศาสตร์ชั้นคลินิก
- แพทย์เพิ่มพูนทักษะ

ผลการพิจารณาของทุกกลุ่มงานตามโครงสร้างของโรงพยาบาล จะนำมาผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ ACC เพื่อเห็นชอบ และในส่วนของงานพิจารณาในส่วนของร้อยละ ๐.๕๐ ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ผู้พิจารณาจัดสรรคือคณะกรรมการ ACC และโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ได้กำหนดช่วงเวลาการดำเนินการไว้ดังต่อไปนี้

วันที่ ๑ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

แต่ละหน่วยงานรับแบบประเมินและประเมินตามตัวชี้วัดจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

วันที่ ๑๙ - ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๒

แต่ละกลุ่มภารกิจต่าง ๆ พิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนเพื่อเสนอ

วันที่ ๒ - ๖ กันยายน ๒๕๖๒

คณะกรรมการ ACC พิจารณาให้ความเห็นชอบคณะกรรมการ ACC ประชุมพิจารณากลับกรองผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจากทุกกลุ่มงานเสนอความเห็นมา

ดังนั้นจึงขอให้ทุกหน่วยงานมาขอรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยสามารถขอรับแบบฟอร์มได้ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ชั้น ๕ อาคารเวชญาบดินทร์ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป แล้วส่งกลับคืนมาที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตามกำหนดการข้างต้น

ทั้งนี้หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ชั้น ๕ อาคารเวชญาบดินทร์ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกท่านทราบต่อไปด้วย



(นายประสิทธิ์ มานะเจริญ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า