



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๘ ๔๕๖๗ ต่อ ๑๐๕๑๒, ๑๐๕๗๕
 ที่ นบ.๐๐๓๒.๒๐๑/๒/ ๑.๕๖ วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๔
 เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานทุกท่าน

ตามที่ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ซึ่งบัดนี้ถึงกำหนดเวลาที่จะพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้เงินตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ แก่เจ้าหน้าที่ทุกประเภท ในสังกัดโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าแล้ว โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจึงขอชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

▶ กรณีข้าราชการ

๑. พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีที่ผ่านมา ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ 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 ๒๕๖๔

๔. กรอบวงเงินในการเลื่อนของข้าราชการแต่ละกลุ่มงาน จัดสรรเป็น

๑) ร้อยละ ๒.๔๓ จัดสรรให้ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงาน

๒) ร้อยละ ๐.๕๐ จะจัดสรรตามผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้อำนวยการโรงพยาบาล โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาตามหัวข้อต่อไปนี้

๒.๑ สายรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ๑ และสายผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านผลิตภัณฑ์การทางการแพทย์

๑) ความมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมของเขต/โรงพยาบาล

๒) ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรสู่คุณภาพ

๓) ความสำเร็จโดยรวมของงาน/กิจกรรมที่รับผิดชอบ ทันทเวลาที่กำหนดมีคุณภาพ

๔) ความสมบูรณ์ของเวชระเบียน

๕) ภาระงานการสอนนักศึกษาสายการแพทย์ เช่น แพทย์ พยาบาล เภสัชกร

๒.๒ สายรอง...

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 สส. ประชุมวิชาการ

๒.๔ สายรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

- 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 เป็นผู้บริหารการเงิน
- ทั้งนี้คิดจากฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

➤ กรณีลูกจ้างประจำ

- ๑. พิจารณาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการครึ่งปีที่ผ่านมา ตั้งแต่วันที่ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยประเมินผลจากผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก
- ๒. เกณฑ์ในการเลื่อนของลูกจ้างประจำมี ๔ ลักษณะ คือ เลื่อน ๑.๕ ชั้น, เลื่อน ๑ ชั้น, เลื่อน ๐.๕ ชั้น และไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน

ระดับการประเมิน	คะแนน	ลักษณะการเลื่อน
ดีเด่น	๘๐ - ๑๐๐	๑ ชั้น, ๑.๕ ชั้น
พอใช้	๖๐ - ๖๙	๐.๕ ชั้น
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙	ไม่เลื่อนเงินเดือน

- ๓. โควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและให้เงินตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ๑ ชั้น จะต้องรวมกันได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔
- ๔. นับจำนวนลูกจ้างประจำตามปฏิบัติงานจริง (รวมผู้ที่มาช่วยราชการและตัดผู้ที่ไปช่วยราชการ) โดยนับข้อมูลบุคคล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

กรณี...

▶ กรณีลูกจ้างชั่วคราว

๑. พิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน หนึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยประเมินจากผลงาน ความรู้ ความสามารถในงาน ทักษะและบุคลิกภาพ

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 ๒๕๖๔ ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่นและดีมาก ที่ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างกรณีพิเศษ ได้รับร้อยละการเลื่อน ๓ - ๖ ต้องมีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างชั่วคราวที่มีอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔

๔. ลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการจ้างใหม่ จะต้องได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงอยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้างนี้

▶ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๑. พิจารณาตามผลการปฏิบัติงานในหนึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ 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 ๒๕๖๔

▶ กรณีพนักงานราชการ

๑. พิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน หนึ่งปีที่แล้วมา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ โดยประเมินจากผลงาน ความรู้ ความสามารถในงาน ทักษะและบุคลิกภาพ

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 ๒๕๖๔

➤ 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
- กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด
- กลุ่มงานทันตกรรม
- กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
- กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
- กลุ่มงานเภสัชกรรม
- กลุ่มงานโภชนศาสตร์
- กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก

๒) กลุ่มรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ๒

(นายดิเรก ดีศิริ เป็นผู้รับผิดชอบ) กลุ่มงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

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

๓) กลุ่มรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

(นางสาวสมพร พฤกษ์ทวีศักดิ์ 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

(นายวัลย์ ลิ้มกุล เป็นผู้รับผิดชอบ) กลุ่มงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
- กลุ่มงานพัสดุ
- กลุ่มงานโครงสร้างพื้นฐานและวิศวกรรมกรรมการแพทย์
- กลุ่มงานการเงิน
- กลุ่มงานบัญชี

๕) กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านกิจกรรมพิเศษ

(นางศรัญญา จิรธนานันท์ เป็นผู้รับผิดชอบ) งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- งานประชาสัมพันธ์และบริการทั่วไป
- งานรับโทรศัพท์

๖) กลุ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านผลิตบุคลากรทางการแพทย์

(นางสิริรัตน์ ลิ้มกุล เป็นผู้รับผิดชอบ) งานที่อยู่ในความรับผิดชอบ คือ

- ศูนย์แพทยศาสตรชั้นคลินิก
- แพทย์เพิ่มพูนทักษะ

ผลการพิจารณาของทุกกลุ่มงานตามโครงสร้างของโรงพยาบาล จะนำมาผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการ ACC เพื่อเห็นชอบ และในส่วนของงานพิจารณาในส่วนของร้อยละ ๐.๕๐ ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ผู้พิจารณาจัดสรรคือคณะกรรมการ ACC และโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ได้กำหนดช่วงเวลาการดำเนินการไว้ดังต่อไปนี้

วันที่ ๖ – ๑๕ กันยายน ๒๕๖๔

แต่ละหน่วยงานรับแบบประเมินและประเมินตามตัวชี้วัดจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔

ส่งแบบประเมินตามตัวชี้วัด

วันที่ ๑๓ – ๒๒ กันยายน ๒๕๖๔

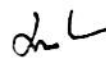
แต่ละกลุ่มภารกิจต่าง ๆ พิจารณาผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนเพื่อเสนอคณะกรรมการ ACC พิจารณาให้ความเห็นชอบคณะกรรมการ ACC ประชุมพิจารณากลับกรองผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจากทุกกลุ่มงานเสนอความเห็นมา

วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

ดังนั้นจึงขอให้ทุกหน่วยงานมาขอรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยสามารถขอรับแบบฟอร์มได้ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ชั้น ๕ อาคารเจษฎาภินันท์ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป แล้วส่งกลับคืนมาที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลตามกำหนดการข้างต้น

ทั้งนี้หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ชั้น ๕ อาคารเจษฎาภินันท์ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกท่านทราบต่อไปด้วย



(นายมนเฑียร เพ็งสมบัติ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า



สำเนาฉบับ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล. โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. โทรศัพท์. ๐-๒๕๒๘-๕๕๖๗. ต่อ. ๑๐๕๒๒, ๑๐๕๗๕
ที่. นบ. ๐๐๓๒.๒๐๑/๒/ ๑ ๕๕ วันที่. ๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับรอบการประเมิน
ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (วันที่. ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่. ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

เรียน. รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานทุกท่าน

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด
ราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี เป็นไปตามหลักเก

ณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จังหวัดนนทบุรี จึงได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (วันที่ ๑
เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) นั้น

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จึงขอสรุปสาระสำคัญของหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อให้ข้าราชการพล
เรือนสามัญในสังกัดโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าได้ทราบอย่างทั่วถึง คือ

๑. หลักเกณฑ์นี้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษลงมา

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๒
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ดังนี้

๑) ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการใน
จังหวัดนนทบุรีที่สอดคล้อง ดังนี้

-แผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

-แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

-แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางและปริมณฑล พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

(ฉบับทบทวน)

-แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ของกลุ่มจังหวัด

ภาคกลางปริมณฑล

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดนนทบุรี ๕ ปี
พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ประเด็นการพัฒนาเมืองให้ประชาชน
ชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมและพัฒนาให้คนมีสุขอนามัยดีทั้งกายและใจ

ตัวชี้วัดประเด็นการพัฒนา	ค่าเป้าหมาย พ.ศ.					เป้าหมาย/ผลสัมฤทธิ์ ของโครงการ (OUTCOME)
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
จำนวนสถานพยาบาลที่ได้รับการ รับรองคุณภาพ HA (แห่ง)	๖	๖	๖	๖	๖	สถานพยาบาลมีมาตรฐานมากขึ้น, ความเสี่ยงต่อการประสบความ สูญเสียหรือภาวะแทรกซ้อนลดลง, คุณภาพการดูแลรักษาดีขึ้น, ได้รับ การที่ทักซ์สิทธิผู้ป่วยและศักดิ์ศรี ของความเป็นคนมากขึ้น

ดังนั้น เพื่อให้โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าผ่านการรับรองคุณภาพ HA กลุ่มงานสามารถกำหนดตัวชี้วัด
ตัวงานคุณภาพต่างๆ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อน ผลักดัน ให้โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าผ่านการ
รับรองคุณภาพ HA

๒) ตัวชี้วัดร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของหน่วยงาน (รอบ ๑๒
เดือน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จากระบบ GFMS (ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ซึ่งจะพิจารณาจากผลสำเร็จของการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยจะใช้ข้อมูลการเบิกจ่ายและการก่อ
หนี้ผูกพัน(ใบสั่งซื้อสั่งจ้าง :PO) จากระบบ GFMS

ซึ่งในส่วนของหน่วยงานโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า สามารถกำหนดตัวชี้วัดของผลงาน
ที่สามารถทำให้แผนการใช้จ่ายงบประมาณผ่านตัวชี้วัดได้ เช่น

- การใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ ของหน่วยงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย
- ภาระงานที่สามารถสร้างรายได้
- ดำเนินการโครงการต่างๆ ได้ทันกำหนดระยะที่กำหนด
- สามารถใช้เงินตามแผนงานโครงการได้สำเร็จ
- การดำเนินการตามผลการปฏิบัติงานและแผนรายจ่ายตามแผนพัฒนาหน่วยงาน
- การดำเนินการโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๑ ได้สัมฤทธิ์ผล

๓) ระดับความสำเร็จของการเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์
(E-Learning) อย่างน้อย ๒ หลักสูตร (หลักสูตรดิจิทัล และหลักสูตรวิชาทั่วไป) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการ
ปฏิบัติราชการและรองรับระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ. หรือการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็น
สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ผ่านบทเรียนออนไลน์ (E-Learning)
ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

๔) ระดับความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของการบรรลุผลการดำเนินการ
ตามภารกิจของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้นจึงขอให้ทุกหน่วยงานมาขอรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้ที่กลุ่ม
งานทรัพยากรบุคคล ชั้น ๕ อาคารเจษฎาภินันท์ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป และส่งแบบฯ คืน ภายในวันที่ ๒๔
กันยายน ๒๕๖๔

ทั้งนี้หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่กลุ่มงานทรัพยากร
บุคคล ชั้น ๕ อาคารเจษฎาภินันท์ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ข้าราชการในหน่วยงานทุกท่านทราบต่อไปด้วย



(นายมณฑิร เพ็ญสมบัติ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

...../ร่าง/พิมพ์

...../ทาน...../ตรวจ

ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

๑.กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ.๒๕๕๒



๒. หนังสือชี้แจงความเข้าใจ การกำหนดจำนวน
ครั้งการลา และมาทำงานสาย



๓.แนวทางกรเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ



๔.แนวทางกรเพิ่มค่าจ้างประจำปี
พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป



๕.แนวทางกรประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานราชการ



๖. แนวทางกรเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว





สำเนาฉบับ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๘ ๔๕๖๗ ต่อ ๑๐๕๑๒, ๑๐๕๗๕
ที่ นน.๐๐๓๒.๒๐๑/๒/๑-๑๓ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ (เพิ่มเติม)...

เรียน รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานทุกท่าน

ตามหนังสือโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ที่ นน ๐๐๓๒.๒๐๑/๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ซึ่งบัดนี้ถึงกำหนดเวลาที่จะพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนและให้เงินตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ แก่เจ้าหน้าที่ทุกประเภท ในสังกัดโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าแล้ว โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจึงขอชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ นั้น

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ขอแจ้งเกณฑ์ในการเลื่อนของข้าราชการรายบุคคล คือ เลื่อนในอัตราร้อยละ ๐ - ๖ ของค่ากลาง โดยกำหนดอัตราร้อยละของการเลื่อนตามผลคะแนนการปฏิบัติงาน (ใหม่) ดังต่อไปนี้

ระดับ	ระดับผลการประเมิน	คะแนน*	ร้อยละของฐานในการคำนวณ เลื่อนเงินเดือน*
ดีเด่น	ดีเด่น ๑	๑๐๐	๖.๐๐
	ดีเด่น ๒	๙๙ - ๙๙.๙๙	๕.๘๐
	ดีเด่น ๓	๙๘ - ๙๘.๙๙	๕.๖๐
	ดีเด่น ๔	๙๗ - ๙๗.๙๙	๕.๔
	ดีเด่น ๕	๙๖ - ๙๖.๙๙	๕.๒๐
	ดีเด่น ๖	๙๕ - ๙๕.๙๙	๕.๐๐
	ดีเด่น ๗	๙๔ - ๙๔.๙๙	๔.๘๐
	ดีเด่น ๘	๙๓ - ๙๓.๙๙	๔.๖๐
	ดีเด่น ๙	๙๒ - ๙๒.๙๙	๔.๔๐
	ดีเด่น ๑๐	๙๑ - ๙๑.๙๙	๔.๒๐
	ดีเด่น ๑๑	๙๐ - ๙๐.๙๙	๔.๐๐
ดีมาก	ดีมาก ๑	๘๙ - ๘๙.๙๙	๓.๙๐
	ดีมาก ๒	๘๘ - ๘๘.๙๙	๓.๘๐
	ดีมาก ๓	๘๗ - ๘๗.๙๙	๓.๗๐
	ดีมาก ๔	๘๖ - ๘๖.๙๙	๓.๖๐
	ดีมาก ๕	๘๕ - ๘๕.๙๙	๓.๕๐
	ดีมาก ๖	๘๔ - ๘๔.๙๙	๓.๔๐
	ดีมาก ๗	๘๓ - ๘๓.๙๙	๓.๓๐
	ดีมาก ๘	๘๒ - ๘๒.๙๙	๓.๒๐
	ดีมาก ๙	๘๑ - ๘๑.๙๙	๓.๑๐
	ดีมาก ๑๐	๘๐ - ๘๐.๙๙	๓.๐๐

ระดับ	ระดับผลการประเมิน	คะแนน*	ร้อยละของฐานในการคำนวณ เงินเดือนเดือน*
ดี	ดี ๑	๗๙ - ๗๙.๙๙	๒.๙๐
	ดี ๒	๗๘ - ๗๘.๙๙	๒.๘๐
	ดี ๓	๗๗ - ๗๗.๙๙	๒.๗๐
	ดี ๔	๗๖ - ๗๖.๙๙	๒.๖๐
	ดี ๕	๗๕ - ๗๕.๙๙	๒.๕๐
	ดี ๖	๗๔ - ๗๔.๙๙	๒.๔๐
	ดี ๗	๗๓ - ๗๓.๙๙	๒.๓๐
	ดี ๘	๗๒ - ๗๒.๙๙	๒.๒๐
	ดี ๙	๗๑ - ๗๑.๙๙	๒.๑๐
	ดี ๑๐	๗๐ - ๗๐.๙๙	๒.๐๐
พอใช้	พอใช้ ๑	๖๕ - ๖๙.๙๙	๑.๙๐
	พอใช้ ๒	๖๐ - ๖๔.๙๙	๑.๐๐
	ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙.๙๙	ไม่เงินเดือน

* อาจปรับให้สอดคล้องกับวงเงินที่ใช้ในการเงินเดือน

ดังนั้นจึงขอให้ทุกหน่วยงานมาขอรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน (แบบใหม่) เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยสามารถขอรับแบบฟอร์มได้ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ชั้น ๕ อาคารเจษฎาตินทร์ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป แล้วส่งกลับคืนมาที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔

ทั้งนี้หากมีข้อสงสัยประการใด สามารถติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ชั้น ๕ อาคารเจษฎาตินทร์ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกท่านทราบต่อไปด้วย

(นายมนต์เชียร เฟ็งสมบัติ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

...../ร่าง/พิมพ์
...../ทวน...../ตรวจ

17 ก.พ. 2564