



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแก่งกระจาน อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

ที่ พบ๐๐๓๒.๓๐๑/ พิเศษ

ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่มาตรการ กลไกหรือการวางระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาล  
แก่งกระจาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระจาน

เรื่องเดิม

ตามที่ โรงพยาบาลแก่งกระจาน โดยรับแจ้งจากสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี การส่งเสริมคุณธรรม  
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความพร้อมรับผิด กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการ นั้น

ข้อพิจารณา

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ  
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กลุ่มงานบริหารทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระจาน จึงขอใช้แนว  
ทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๖๒ เป็นแนวทางในการวางระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ราชการในปี ๒๕๖๓ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

( นายประพันธ์ แก้วถาวร )

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง  
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

อนุมัติ/ลงนามแล้ว

( นายจตุภูมิ นีละศรี )

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระจาน

แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแก่งกระเจาน และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)

#### ขั้นตอนที่ ๑

ชี้แจงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรประเภทต่างๆ

#### เป้าหมาย

เพื่อให้ทราบถึงหลักเกณฑ์และผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทต่างๆ

ประเภท	ผลงาน	สมรรถนะ	รวม	คะแนน (ผ่านเกณฑ์)
ข้าราชการ	๗๐	๓๐	๑๐๐	๖๐
ลูกจ้างประจำ	๗๐	๓๐	๑๐๐	๖๐
พนักงานราชการ	๗๐	๓๐	๑๐๐	๗๕
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๘๐	๒๐	๑๐๐	๗๕
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	๘๐	๒๐	๑๐๐	๗๕
ลูกจ้างชั่วคราว (รายคาบ)	๘๐	๒๐	๑๐๐	๗๕

คะแนนผลการประเมินแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๑. ดีเด่น
๒. ดีมาก
๓. ดี
๔. พอใช้
๕. ต้องปรับปรุง

#### ระยะเวลาในการประเมิน

รอบที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

รอบการเลื่อนเงินเดือน

ประเภท	ตุลาคม	เมษายน	หมายเหตุ
ข้าราชการ	เลื่อนเงินเดือน	เลื่อนเงินเดือน	-
ลูกจ้างประจำ	เลื่อนเงินเดือน	เลื่อนเงินเดือน	-
พนักงานราชการ	เลื่อนเงินเดือน	-	นำผลการประเมินรอบที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป นำมารวมกับรอบที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	เลื่อนเงินเดือน	-	
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	เลื่อนเงินเดือน	-	
ลูกจ้างชั่วคราว (รายคาบ)	เลื่อนเงินเดือน	-	

จำนวนครั้งของการเลื่อนเงินเดือนในรอบปีงบประมาณ

ประเภท	จำนวน (ครั้ง) ในรอบปีงบประมาณ
ข้าราชการ	๒
ลูกจ้างประจำ	๒
พนักงานราชการ	๑
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	๑

ขั้นตอนที่ ๒

ลงนามตัวชี้วัดสำหรับบุคคลและหน่วยงาน (MOU)

คะแนนประกอบด้วย

๑. ผลการสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบไปด้วย ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ซึ่งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามร่วมกัน (MOU) เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน โดยมีการลงนามร่วมกัน ซึ่งจะมีตัวชี้วัดสำหรับบุคคล และหน่วยงาน เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จ

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบไปด้วย
- ๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
  - ๒.๒ บริการที่ดี
  - ๒.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
  - ๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
  - ๒.๕ การทำงานเป็นทีม
  - ๒.๖ สมรรถนะอื่นๆ (ถ้ามี)

#### เป้าหมาย

เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และวิธีการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งรายบุคคลและหน่วยงาน

#### ขั้นตอนที่ ๓

รวบรวมผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงาน เพื่อจัดทำคะแนนผลการปฏิบัติงานของบุคคลและหน่วยงาน

#### เป้าหมาย

เพื่อให้ทราบถึงผลคะแนนของการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดระดับบุคคลและหน่วยงาน

#### ขั้นตอนที่ ๔

##### การแจ้งผลการปฏิบัติงาน

กลุ่มบริหารทั่วไป จะดำเนินการแจ้งผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลและหน่วยงานที่ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยทำหนังสือแจ้งไปยังผู้บังคับบัญชาของบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

#### เป้าหมาย

สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด หัวหน้างานจะต้องแจ้งผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด เพื่อชี้แจงแนวทางการพัฒนา เพื่อให้ได้รับการพัฒนาในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบถัดไป และมีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

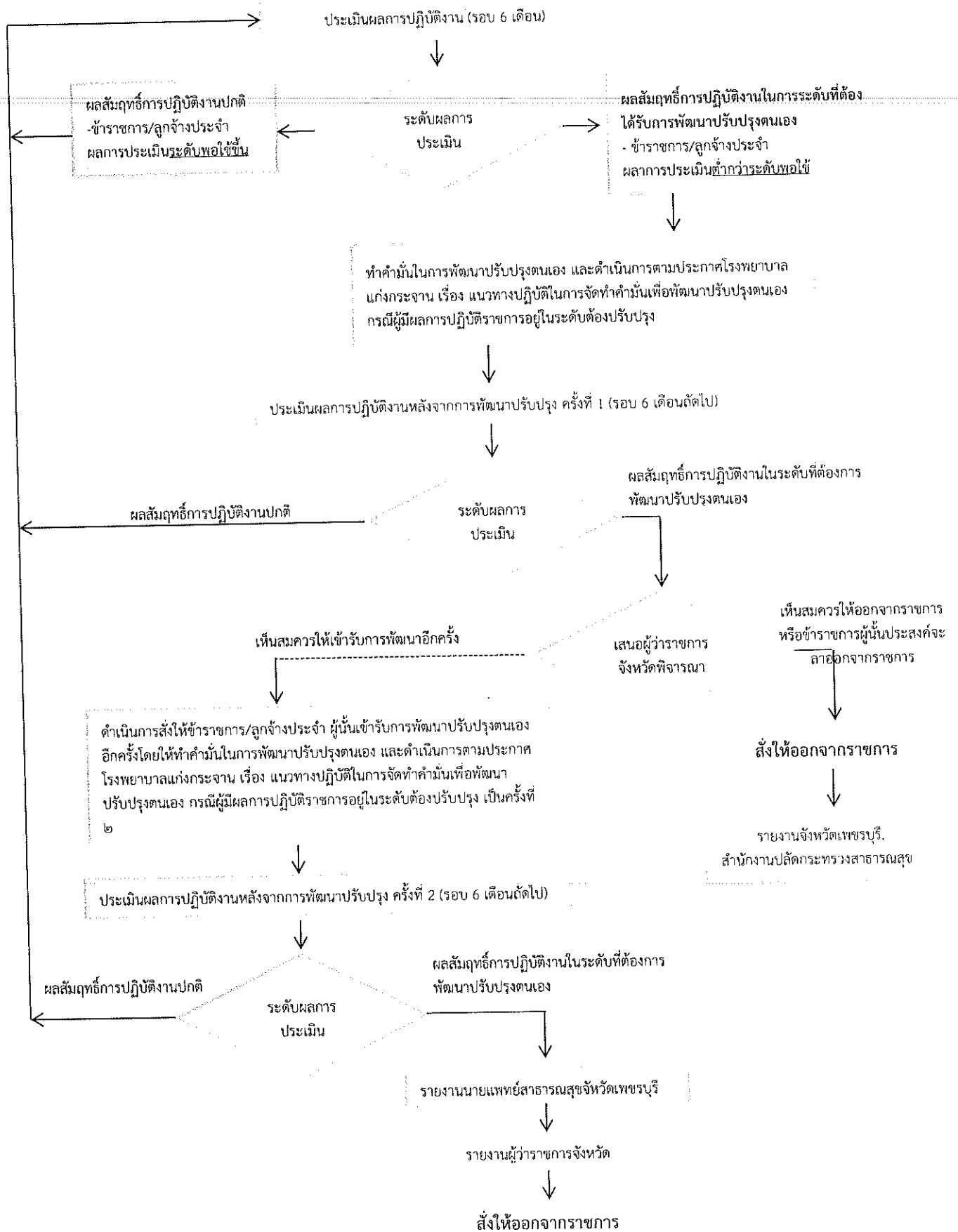
#### ขั้นตอนที่ ๕

ทำหนังสือชี้แจงผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

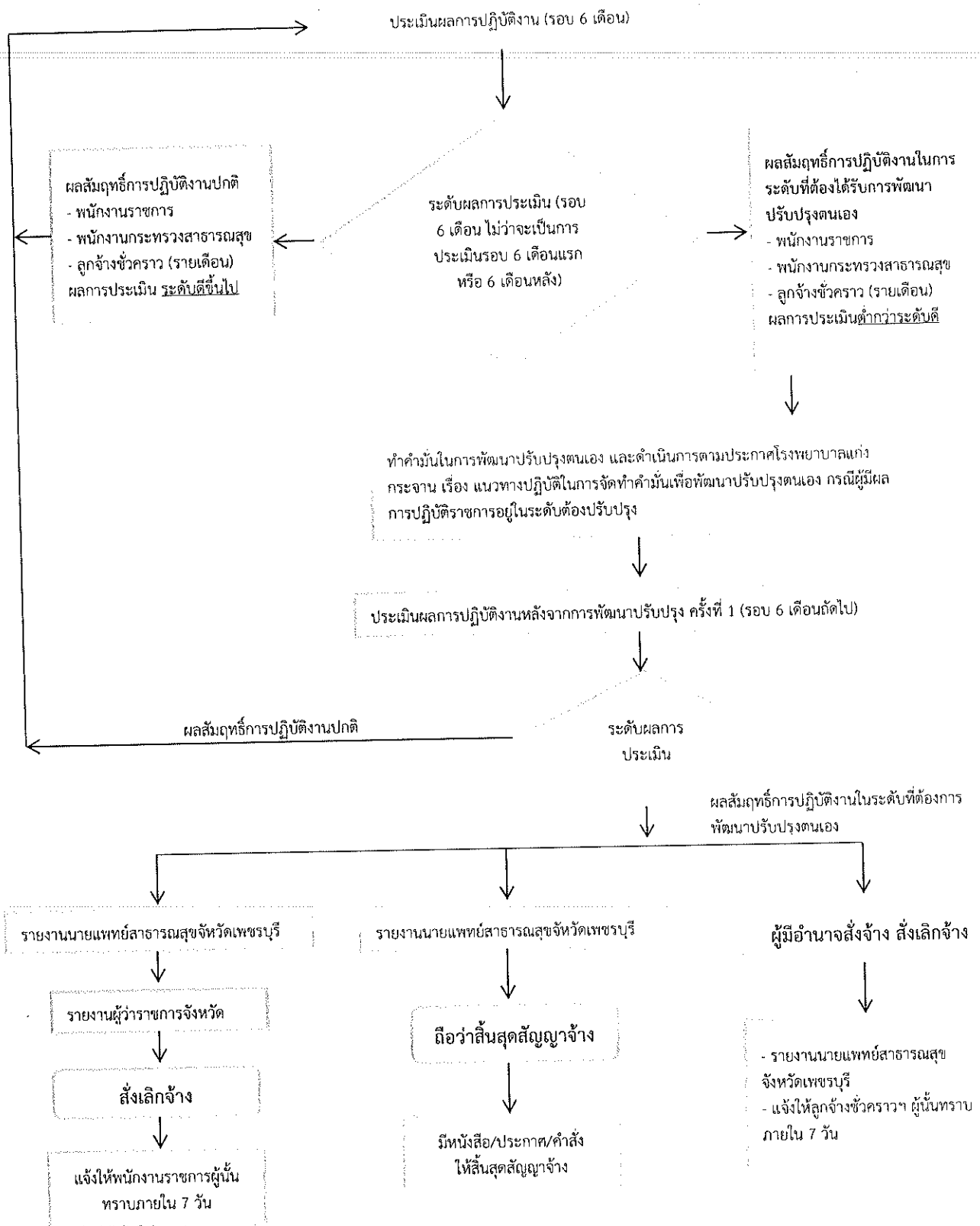
#### ขั้นตอนที่ ๖

พิจารณาหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด โดยจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกรณีข้าราชการ และลูกจ้างประจำ  
ในสังกัดโรงพยาบาลแก่งกระเจาน ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง



กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและ  
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)  
ในสังกัดโรงพยาบาลแก่กระงาน ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง





ประกาศโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีผู้มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

ด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๓๖ กำหนดให้  
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการ  
ปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติ  
ราชการด้วย ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่  
สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ โดยที่หากผู้ใดมีผลการปฏิบัติ  
ราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัด  
ให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง  
ราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาตนเองของผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่  
ต้องปรับปรุงเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับกฎ ก.พ. ดังกล่าว โรงพยาบาลแก่งกระเจาน จึง  
กำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการ  
ปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง แจ้งผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลประเมินโดยกำหนดให้ผู้นั้น  
เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน และให้จัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุง  
ตนเอง ตามแบบฟอร์มแบบท้ายประกาศนี้ และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้  
ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด  
ประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ หากประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุง  
ตนเองแล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการ  
ประเมินดังกล่าว ต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับ  
รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลแก่งกระเจาน ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

( นายจตุภูมิ นิลศรี )

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษรักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่.....  
กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)  
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง  
.....ระดับ.....สังกัด.....ได้  
รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต่ำ (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ ระดับผลประเมินฯ  
ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐, พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว  
(รายเดือน) ระดับผลการประเมินฯ ต่ำกว่าระดับดี หรือร้อยละ ๗๕) ในปีงบประมาณ พ.ศ.....รอบที่  
.....ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....นั้น  
ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป ตามประกาศ  
โรงพยาบาลชะอำ เรื่องแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีผู้มีผลการปฏิบัติ  
ราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ในปีงบประมาณ พ.ศ.....รอบที่.....ตั้งแต่วันที่  
.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นใน  
การพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง

ผู้ทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน

ลงชื่อ.....  
(.....)  
วันที่.....

ลงชื่อ.....  
(.....)  
วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น

ลงชื่อ.....  
(.....)  
วันที่.....

ลงชื่อ.....  
(.....)  
วันที่.....





ประกาศโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด  
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

.....

โรงพยาบาลแก่งกระเจาน เป็นส่วนราชการที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวก ที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงานโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริง

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลแก่งกระเจาน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

( นายจตุภูมิ นีละศรี )

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษรักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการภูมิภาค  
โรงพยาบาลแก่งกระเจาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

ชื่อหน่วยงาน/กลุ่มงาน: โรงพยาบาลแก่งกระเจาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบุรี

วัน/เดือน/ปี: ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

หัวข้อ: ขออนุมัติเผยแพร่มาตรการ กลไกหรือการวางระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลแก่งกระเจาน

๑. บันทึกข้อความขออนุมัติใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. ประกาศมาตรการผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

Link ภายนอก:

หมายเหตุ: .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(...นายประพันธ์ แก้วถาวร...)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

วันที่.....๑๕ธันวาคม ๒๕๖๒.....

ผู้อนุมัติรับรอง

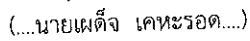


(...นายจตุภูมิ นิละศรี...)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระเจาน

วันที่.....๑๕ธันวาคม ๒๕๖๒.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(...นายเผด็จ เคษะรอด...)

ตำแหน่ง ...พนักงานพัสดุ...

วันที่.....๑๕ธันวาคม ๒๕๖๒.....