



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสิรินธร อำเภอสรินธร จังหวัดอุบลราชธานี โทร. ๐-๔๕๓๖-๖๓๑๑  
ที่ อบ. ๐๐๓๒.๐๐๑.๒๕/๓๕๖๔ วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔  
เรื่อง เตรียมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดโรงพยาบาลสิรินธรสำหรับรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแนวทางการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามประกาศจังหวัดอุบลราชธานีลงวันที่ สำหรับลูกจ้างประจำดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหนังสือ กระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๘/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำส่วนราชการ จึงขอให้ดำเนินการดังนี้

๑. ให้ผู้ประเมิน ประมวลตัวชี้วัดของตนและกำหนดเป็นค่าเป้าหมายที่ถ่ายทอดจากจังหวัดและส่วน ราชต้นสังกัด กำหนดเป็นตัวชี้วัดของตนเองและกำหนดเป็นค่าเป้าหมายและตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการร่วมกับผู้ถูก ประเมิน กรณีไม่อาจดำเนินการได้ หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสม แทน หรือเพิ่มเติมได้ โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความ ประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น รวมจำนวน ๔-๗ ตัวชี้วัด โดยแต่ละตัวมีน้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ค่าเป้าหมายของดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดค่าคะแนนเท่ากับระดับ ๓ จาก ๕ ระดับ(ตามแบบประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน)

๒. ให้ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะหลัก ๕ ตัว โดยระดับสมรรถนะที่คาดหวังและพฤติกรรมบ่งชี้ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๒ โดยใช้มาตราวัดแบบ Bar scale

๓. ให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับ การประเมิน (ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ร้อยละ ๓๐ ตามลำดับ ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่สัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๔. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับ ผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการ พัฒนาเป็นรายบุคคล หากผู้รับการประเมินเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ต้องดำเนินการตามประกาศโรงพยาบาลสิรินธร เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๕. การลาในรอบการประเมิน

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลาป่วย/ลากิจ รวมกันเกิน ๗ ครั้ง หรือ ๒๐ วันทำการ จะไม่ได้รับการ พิจารณาผลงานระดับดีเด่นดีมาก ในรอบการประเมิน (๖ เดือน)และจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหากลาเกิน ๒๓ วันทำการ

พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ลาป่วย/ลากิจ รวมกันเกิน ๑๒ ครั้ง หรือ ๓๐ วันทำการ จะไม่ได้รับการพิจารณาผลงานระดับดีเด่น ดีมาก ในรอบการประเมิน (๑ ปี) และจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหากลาเกิน ๔๐ วันทำการ

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้ ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

อนุญาต



( นายวรุตม์ เกตุศิริ )

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิรินธร



( นายณรงค์ชัย วรรณโคตร )

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ รักษาการใน  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ