

- สำเนาคู่ฉบับ -

คำสั่ง โรงพยาบาลหนองม่วง

ที่ ๔๙ / ๒๕๖๒

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

เพื่อประโยชน์สูงสุดของราชการในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ที่ปฏิบัติราชการในโรงพยาบาล หนองม่วง จึงดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกรอบการประเมิน โดยเริ่มใช้ตั้งแต่รอบการประเมินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงรายละเอียดต่อไปนี้

๑. คำนวนตามฐานเงินเดือนปัจจุบัน ที่ได้รับการเลื่อนแล้วในรอบที่ผ่านมาคิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒.๘๙ โดยแบ่งวงเงินตามฐานเงินเดือนให้แต่ละกลุ่มงานเพื่อนำไปใช้สำหรับคำนวนเลื่อนในรอบปัจจุบันจำนวนร้อยละ ๒.๙๐ และแยกวงเงินไว้ส่วนกลางจำนวนร้อยละ ๐.๐๙ โดยแบ่งกลุ่มงานเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนรายละเอียดดังนี้

๑.๑ กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานโภชนาศัตรร

๑.๒ กลุ่มงานการแพทย์

๑.๓ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานเวชกรรมฟันฟู และกลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

๑.๔ กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค

๑.๕ กลุ่มงานทันตกรรม

๑.๖ กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์

๑.๗ กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม

๑.๘ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ค่าคะแนนใช้เกณฑ์ตามสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแบ่งเป็น

๒.๑ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานจากผลงานตัวชี้วัดรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๗๐ โดยแบ่งเป็น

๒.๑.๑ ตัวชี้วัดผลงานระดับบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๕๐

๒.๑.๒ ตัวชี้วัดผลงานระดับทีม และระดับโรงพยาบาล คิดเป็นร้อยละ ๒๐

๒.๒ ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ โดยแบ่งเป็น

๒.๒.๑ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ร้อยละ ๑๐

๒.๒.๒ การประเมินแบบ ๓๖๐ องศา จากเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ ๑๐

๒.๒.๓ การมาปฏิบัติราชการ การขาดราชการ การมาปฏิบัติงานสาย การไม่อยู่ปฏิบัติ

ราชการ การได้รับข้อร้องเรียน และการปฏิบัติราชการที่สร้างความเสียหายให้กับโรงพยาบาล ร้อยละ ๑๐

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง ร้อยละ ๑.๙ – ๒.๓ ในข้อปฏิบัติต่อไปนี้

๓.๑ การปฏิบัติราชการขาดประสิทธิผล และประสิทธิภาพผลงานตัวชี้วัดรายบุคคลได้น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐ (เต็มร้อยละ ๗๐ จากเกณฑ์ข้อ ๒.๑)

๓.๒ ได้รับข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการระดับ D ขึ้นไป

๓.๓ การทุจริตคอร์รัปชั่น การลักขโมย และพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบกฎหมายต่อวินัยราชการ

๓.๔ มีอาการมีนาจากกรณีมีสุรา หรือเสพยาเสพติดขณะปฏิบัติราชการ

๓.๕ การทะเลาะวิวาททั้งในและนอกโรงพยาบาล และส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาล

๓.๖ การปломแปลงลายเซ็นของเจ้าหน้าที่ทุกราย

๓.๗ อยู่ระหว่างการสอบสวนวินัยในโรงพยาบาล หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

๓.๘ ลาป่วย และลาออกจากกิจกรรมหรือเท่ากับ ๑๕ วันขึ้นไป และไม่เกิน ๒๒.๕ วัน

๓.๙ การลาป่วยที่ไม่มีปรับรองแพทย์และลาภิจ มากกว่า ๑๐ ครั้ง ต่อรอบการประเมิน

๓.๙.๑ การลาภิจชั่วโมง ๒ ครั้ง นับเป็นลาภิจครึ่งวัน และนับเป็น ๑ ครั้ง

๓.๑๐ มาปฏิบัติราชการสายตั้งแต่ ๓๑ – ๑๙ ครั้ง ต่อรอบการประเมิน

๓.๑๑ ขาดราชการ (กรณีไม่แสดงนิ้วหัวเข้า – ออก หากไม่มีการเขียนในลาบือว่าขาดราชการ)

๓.๑๒ การมาปฏิบัติราชการสายแต่ไม่เกิน ๑๕ นาที และปฏิบัติเป็นประจำให้อยู่ในคุณภาพนิจของ
หัวหน้ากลุ่มงานพิจารณา

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการประเมินคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (เกณฑ์ต้องปรับปรุง)

๔.๒ จำนวนวันมาปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์ ลาป่วย และลาภิจรวมกันแล้วมากกว่า ๒๒.๕ วัน
ต่อรอบการประเมิน

๔.๓ มาปฏิบัติราชการสายเกิน ๑๙ ครั้ง ต่อรอบการประเมิน (การแสดงลายเซ็นมีปฏิบัติราชการปกติ
คือ ๐๙.๐๐ – ๑๖.๐๐ น.)

๔.๓.๑ กรณีแสดงนิ้วนามปฏิบัติราชการ (เข้า) หลัง ๐๙.๑๕ น. ขึ้นไป ถือว่าสาย ๑ ครั้ง

๔.๓.๒ กรณีแสดงนิ้วกลับปฏิบัติราชการ (เย็น) ก่อน ๑๕.๔๕ น. ขึ้นไป ถือว่าสาย ๑ ครั้ง

ในวันเดียวกันหากแสดงนิ้วนามปฏิบัติราชการ (เข้า) หลัง ๐๙.๑๕ น. และแสดงนิ้วกลับปฏิบัติ
ราชการ (เย็น) ก่อน ๑๕.๔๕ น. ถือว่าในวันดังกล่าวสายจำนวน ๒ ครั้ง

๕. เกณฑ์การพิจารณา เพื่อพิจารณาขั้นพิเศษระดับโรงพยาบาล ร้อยละ ๐.๐๙ ต้องมีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ร้อยละ ๓.๐๐) และการปฏิบัติราชการไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้ หรือสร้างความเสียหาย
ให้กับโรงพยาบาล และมีรายละเอียดอื่นๆ ดังต่อไปนี้

๕.๑ มีผลงานนำเสนอระดับจังหวัด ระดับเขต และระดับกระทรวงเชิงประยุก্তิ

๕.๒ ผลงาน RTR หรืองานวิจัยที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงพยาบาล

๕.๓ มี Best Practice ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงพยาบาล

๕.๔ มีผลลัพธ์การทำงานที่ส่งผลดีต่องค์กร

๕.๕ ผู้ที่ได้รับการเสนอพิจารณาขั้นพิเศษระดับโรงพยาบาลต้องปฏิบัติราชการในโรงพยาบาลไม่
ต่ำกว่า ๕ เดือน ต่อรอบการประเมิน

หมายเหตุ : รอบการพิจารณาผลงาน และรอบการพิจารณาวันลา (ลาป่วย/ลาภิจ)

รอบที่ ๑ คือ ๑ กันยายน – ๒๙ กุมภาพันธ์

รอบที่ ๒ คือ ๑ มีนาคม – ๓๑ สิงหาคม

โดยให้ข้าราชการ ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์น้อยกว่าครึ่งครั้ด ทั้งนี้คำสั่งหรือหนังสือสั่งการอื่นใด ที่ขัดแย้ง
กับคำสั่งนี้ ให้ยกเลิก และใช้คำสั่งนี้แทน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

กิจกรรมบริหารทั่วไป

เลี้ยงฯ

กิจกรรมในการศึกษา

กิจกรรมทางกายภาพ

กิจกรรมทางนักศึกษา

สั่ง ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายเกรียงไกร คำคุณ)

ผู้จัดทำแบบฟอร์ม สำนักงานทรัพยากรบุคคล รัฐบาลไทย

ผู้อำนวยการตามส่วนราชการ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล