



คำสั่งโรงพยาบาลหนองม่วง

ที่ ๔๘ / ๒๕๖๓

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

เพื่อประโยชน์สูงสุดของราชการในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ที่ปฏิบัติราชการในโรงพยาบาลหนองม่วง จึงดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบการประเมิน โดยเริ่มใช้ตั้งแต่รอบการประเมินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตามฐานเงินเดือนปัจจุบัน ที่ได้รับการเลื่อนแล้วในรอบที่ผ่านมาคิดเป็นจำนวนร้อยละ ๒.๕๔ โดยแบ่งวงเงินตามฐานเงินเดือนให้แต่ละกลุ่มงานจำนวนร้อยละ ๒.๕๐ เพื่อนำไปใช้สำหรับจำนวนเลื่อนในรอบปัจจุบัน และแยกวงเงินไว้ส่วนกลางจำนวนร้อยละ ๐.๐๔ โดยแบ่งกลุ่มงานเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนรายละเอียด ดังนี้

- ๑.๑ กลุ่มงานบริหารทั่วไป และกลุ่มงานโภชนศาสตร์
- ๑.๒ กลุ่มงานการแพทย์
- ๑.๓ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ กลุ่มงานรังสีวิทยา กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู และกลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
- ๑.๔ กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
- ๑.๕ กลุ่มงานทันตกรรม
- ๑.๖ กลุ่มงานการพยาบาล กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์
- ๑.๗ กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
- ๑.๘ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

หมายเหตุ : กรณีย้ายไปปฏิบัติราชการกลุ่มงานใหม่ หรือหน่วยงานใหม่ ตั้งแต่ ๓ เดือนขึ้นไป ให้ หัวหน้างานใหม่ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนใช้เกณฑ์ตามสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 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 การไม่อยู่ปฏิบัติราชการ การได้รับข้อร้องเรียน และการปฏิบัติราชการที่สร้างความเสียหายให้กับโรงพยาบาล ร้อยละ ๑๐

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในข้อปฏิบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๓.๑ ผลการประเมินคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ (เกณฑ์ต้องปรับปรุง)

๓.๒ ข้าราชการอยู่ในช่วงลาศึกษาต่อ

๓.๓ การทุจริตคอร์รัปชัน การลักขโมย และพฤติกรรมที่ส่งผลทางกฎหมายต่อวินัยราชการ

๓.๔ ลาป่วยมากกว่า ๓๐ วัน

๓.๕ ลากิจมากกว่า ๒๒.๕ วัน

๓.๖ มาปฏิบัติราชการสาย ๒๑ ครั้งขึ้นไป

๓.๖.๑ กรณีแสกนนิ้วมาปฏิบัติราชการ (เข้า) หลัง ๐๘.๑๕ น. ขึ้นไป ถือว่าสาย ๑ ครั้ง

๓.๖.๒ กรณีแสกนนิ้วกลับปฏิบัติราชการ (เย็น) ก่อน ๑๕.๔๕ น. ขึ้นไป ถือว่าสาย ๑ ครั้ง

ในวันเดียวกันหากแสกนนิ้วมาปฏิบัติราชการ (เข้า) หลัง ๐๘.๑๕ น. และแสกนนิ้วกลับ

ปฏิบัติราชการ (เย็น) ก่อน ๑๕.๔๕ น. ถือว่าในวันดังกล่าวสายจำนวน ๒ ครั้ง

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง ร้อยละ ๑.๐ - ๒.๒ ในข้อปฏิบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๔.๑ การปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพผลงานตัวชี้วัดรายบุคคลได้น้อยกว่า ร้อยละ ๔๐ (เต็มร้อยละ ๗๐ จากเกณฑ์ข้อ ๒.๑)

๔.๒ ได้รับข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการระดับ G H I ขึ้นไป

๔.๓ มีอาการมีนเมาจากการดื่มสุรา หรือยาเสพติดขณะปฏิบัติราชการ

๔.๔ การทะเลาะวิวาททั้งในและนอกโรงพยาบาล และส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาล

๔.๕ การปลอมแปลงลายเซ็นของเจ้าหน้าที่ทุกกรณี

๔.๖ จำนวนวันมาปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์ ลาป่วย และลากิจรวมกันแล้วมากกว่า ๒๒.๕ วันต่อรอบการประเมิน

๔.๗ ลาป่วย ๑๘ - ๓๐ วัน

๔.๘ ลากิจ ๑๘ - ๒๒.๕ วัน

๔.๙ การลาป่วยที่ไม่มีใบรับรองแพทย์และลากิจ มากกว่า ๑๐ ครั้ง ต่อรอบการประเมิน (การลากิจ รายชั่วโมงจำนวน ๒ ครั้ง นับเป็นลากิจครึ่งวัน และนับเป็น ๑ ครั้ง)

๔.๑๐ มาปฏิบัติราชการสายตั้งแต่ ๑๗-๒๐ ครั้ง

๔.๑๑ มาปฏิบัติราชการไม่ครบเวลาราชการ ๘ ชั่วโมง ตั้งแต่ ๑๗-๒๐ ครั้ง

๔.๑๒ ขาดราชการ (กรณีไม่แสกนนิ้วทั้งเช้า - ออก หากไม่มีการเขียนใบลาถือว่าขาดราชการ)

๔.๑๓ การมาปฏิบัติราชการสายแต่ไม่เกิน ๑๕ นาที และปฏิบัติเป็นประจำให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้ากลุ่มงานพิจารณา

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่าง ร้อยละ ๒.๓ - ๒.๖ ในข้อปฏิบัติข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๕.๑ การปฏิบัติราชการขาดประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพผลงานตัวชี้วัดรายบุคคลได้มากกว่า ร้อยละ ๔๐ (เต็มร้อยละ ๗๐ จากเกณฑ์ข้อ ๒.๑)

๕.๒ ได้รับข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการระดับ D E F

๕.๓ อยู่ระหว่างการสอบสวนวินัยในโรงพยาบาล หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

๕.๔ ลาป่วย ๑๓ - ๑๗ วัน

๕.๕ การลาป่วยที่ไม่มีใบรับรองแพทย์ มากกว่า ๘ - ๑๐ ครั้ง ต่อรอบการประเมิน

๕.๖ ลา กิจ ๑๓ - ๑๗ วัน

๕.๗ มาปฏิบัติราชการสายตั้งแต่ ๑๓-๑๖ ครั้ง ต่อรอบการประเมิน

๕.๘ มาปฏิบัติราชการไม่ครบเวลาราชการ ๘ ชั่วโมง ตั้งแต่ ๑๓-๑๖ ครั้ง ต่อรอบการประเมิน

๖. เกณฑ์การพิจารณา เพื่อพิจารณาขั้นพิเศษระดับโรงพยาบาล ร้อยละ ๐.๐๙ ต้องปฏิบัติราชการในโรงพยาบาลไม่ต่ำกว่า ๕ เดือน (ต่อรอบการประเมิน) ต้องมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ร้อยละ ๓.๐๐) และการปฏิบัติราชการไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียรายได้ หรือสร้างความเสียหายให้กับโรงพยาบาล และมีรายละเอียดอื่นๆ ข้อใดข้อหนึ่ง ดังต่อไปนี้

๖.๑ มีผลงานนำเสนอระดับจังหวัด ระดับเขต และระดับกระทรวงเชิงประจักษ์

๖.๒ ผลงาน RbR หรืองานวิจัยที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงพยาบาล

๖.๓ มี Best Practice ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงพยาบาล

๖.๔ มีผลลัพธ์การทำงานที่ส่งผลดีต่อองค์กร

หมายเหตุ : ๑. รอบการพิจารณาผลงาน และรอบการพิจารณาวันลา (ลาป่วย/ลา กิจ) คือ

รอบที่ ๑ กันยายน - กุมภาพันธ์

รอบที่ ๒ มีนาคม - สิงหาคม

๒. การแสกนลายนิ้วมือปฏิบัติราชการปกติ คือ ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น.

๓. การปฏิบัติงานตามเวลาราชการใน ๑ เวร คือ ๘ ชั่วโมง ถ้าไม่ครบจะถือว่าไม่ครบเวลาราชการหรือขาดราชการ เช่น ถ้าแสกนลายนิ้วมือมาปฏิบัติราชการ ๐๘.๑๐ ไม่ถือว่ามาสาย แต่ต้องแสกนลายนิ้วมือกลับ ๑๖.๑๐ จึงจะครบ ๘ ชั่วโมงจึงจะถือว่าทำงานครบเวลาราชการ

๔. กรณีแสกนลายนิ้วมือมาปฏิบัติราชการ ๐๘.๒๐ แสกนนิ้วลายนิ้วมือกลับ ๑๖.๒๐ ทำงานครบเวลาราชการ แต่จะถือว่ามาสาย

๕. การพิจารณาขั้นกับดุลพินิจผู้อำนวยการโรงพยาบาลถือเป็นที่สุด

โดยให้ข้าราชการ ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้คำสั่งหรือหนังสือสั่งการอื่นใด ที่ขัดแย้งกับคำสั่งนี้ ให้ยกเลิก และใช้คำสั่งนี้แทน โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓



(นายเกรียงไกร คำคุณ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองม่วง