



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลหนองหิน จังหวัดเลย โทร. ๐ ๔๒๘๑ ๐๒๓๔ ต่อ ๒๐๓,๒๐๔
ที่ ลย ๐๐๓๒.๓๐๑/๓๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และเชิญประชุม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองหิน

ด้วย โรงพยาบาลหนองหินจะดำเนินการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และ
ลูกจ้างในสังกัดโรงพยาบาลหนองหิน จังหวัดเลย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๒ รอบ (รอบที่ ๑
เดือน ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ เดือน เมษายน-กันยายน ๒๕๖๕)

เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปตามแนวทางเดียวกัน และดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ มี
คุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ โรงพยาบาลหนองหิน จึงขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลหนองหิน ปี ๒๕๖๕ และเชิญประชุมในวันอังคารที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐-
๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลหนองหิน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือแนบท้าย

ว่าที่ร้อยตรี

(สมเกียรติ ระยัน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ/ชอบ

(นายอมร จันทร์ดำ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองหิน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลหนองหิน จังหวัดเลย โทร. ๐ ๔๒๘๑ ๐๒๓๔ ต่อ ๒๐๓,๒๐๔
ที่ ลย ๐๐๓๒.๓๐๑/๑๐๓๖ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองหิน

ด้วย กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลหนองหิน ได้จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) ในสังกัด โรงพยาบาลหนองหิน มีความชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวงการคลัง และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย กำหนดไว้

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลหนองหิน จึงขอเสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง) ประจำปี ๒๕๖๕ ให้หัวหน้ากลุ่มงาน/ฝ่ายงาน ใช้ปฏิบัติงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือแนบท้าย

ว่าที่ร้อยตรี

(สมเกียรติ ระยัน)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- ทราบ/ชอบ

(นายอมร จันทรดำ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองหิน

๒๕/๑๐/๖๔
๐๒



ประกาศโรงพยาบาลหนองหิน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง)

.....

เพื่อให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) ในสังกัด โรงพยาบาลหนองหิน มีความชัดเจน
และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวงการคลัง และ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย กำหนดไว้

จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) ประจำปี ๒๕๖๕
ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔


(นายอมร จินทร์ดำ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองหิน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำรุง) ๒

ประเภท	ระยะเวลาการประเมิน	วงเงินที่ใช้เดือน	การเลื่อนค่าจ้าง	กรณีไม่เลื่อนขั้น	เกณฑ์การประเมิน	หลักการพิจารณา	ระดับการประเมิน	หมายเหตุ
พนักงานกระทรวง (พ.กส.)	ประเมิน ๒ รอบ ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. เดือน ๑ ต.ค.	๔ %	ระดับติดเต็มไม่เกิน ๖ % ของค่าจ้างไม่เกินขั้นสูงของบัญชีค่าจ้าง	๑. ปฏิบัติงานไม่ครบ ๘ เดือน ๒. โทษวิสัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ ๓. สิ่งพักงานกว่า ๔ เดือน ๔. ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร ๕. ลาป่วย+ลาเกินเกินกว่า ๔๕ วัน	ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ ๘๐ จากปริมาณผลงานคุณภาพ ความรวดเร็ว ความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมรรถนะ ร้อยละ ๒๐ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี สังคมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม จิตอาสา กิจกรรมทำความดี	๑. ผลงานตาม PA กระทรวงตั้งไว้ระดับเขต/จังหวัด ๒. งานประจำที่เป็นปัญหา/ผลงานระดับกลุ่มงาน ๓. งานประจำ/ผลงานระดับบุคคล ๔. อื่นๆตามที่หัวหน้ากลุ่มงานกำหนด ๕. หัวหน้ากลุ่มงานทำข้อตกลงKPIกับผอ.รพ. ๖. หัวหน้ากลุ่มงานกำหนดทำข้อตกลงKPIกับผู้บังคับบัญชา	ดีเต็ม ๘๕-๑๐๐ ดีมาก ๘๕-๘๙.๙๙ ดี ๗๕-๘๔.๙๙ พอใช้ ๖๕-๗๔.๙๙ ปรับปรุง < ๖๕	ปีเศษ ๑๐ บาทประเมิน ๒ รอบค่า กว่าจะระดับดี (๗๕คะแนน) ให้สิ้นสุด สัญญาจ้าง การเพิ่ม ค่าจ้าง พ.กส. พ.ศ.๒๕๕๗
พนักงานราชการ	ประเมิน ๒ รอบ ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. เดือน ๑ ต.ค.	๔ %	ระดับติดเต็มไม่เกิน ๖ % ของค่าจ้างไม่เกินขั้นสูงของบัญชีค่าจ้าง	๑. ปฏิบัติงานไม่ครบ ๘ เดือน ๒. โทษวิสัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ ๓. สิ่งพักงานกว่า ๔ เดือน ๔. ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร ๕. ลาป่วย+ลาเกินเกินกว่า ๓๐ วัน	ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ ๘๐ จากปริมาณผลงานคุณภาพ ความรวดเร็ว ความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมรรถนะ ร้อยละ ๒๐ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการดี สังคมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม จิตอาสา กิจกรรมทำความดี	๑. ผลงานตาม PA กระทรวงตั้งไว้ระดับเขต/จังหวัด ๒. งานประจำที่เป็นปัญหา/ผลงานระดับกลุ่มงาน ๓. งานประจำ/ผลงานระดับบุคคล ๔. อื่นๆตามที่หัวหน้ากลุ่มงานกำหนด ๕. หัวหน้ากลุ่มงานทำข้อตกลงKPIกับผอ.รพ. ๖. หัวหน้ากลุ่มงานกำหนดทำข้อตกลงKPIกับผู้บังคับบัญชา	ดีเต็ม ๘๕-๑๐๐ ดีมาก ๘๕-๘๙.๙๙ ดี ๗๕-๘๔.๙๙ พอใช้ ๖๕-๗๔.๙๙ ปรับปรุง < ๖๕	ปีเศษ ๑๐ บาทประเมิน ๒ รอบค่า กว่าจะระดับดี (๗๕คะแนน) ให้สิ้นสุด สัญญาจ้าง การปรับ ค่าจ้าง ประจำปี ของ ลจ.ชค. (บ.ร.) ขอ-สส.ป.ส.ช. พ.ศ.๒๕๕๘

รายละเอียดแนบท้ายประกาศ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(เงินบำนาญ) ๑

ประเภท	ระยะเวลาการประเมิน	วงเงินที่ใช้เงิน	การเลื่อนค่าจ้าง	กรณีไม่เลื่อนขั้น	เกณฑ์การประเมิน	หลักเกณฑ์พิจารณา	ระดับการประเมิน	หมายเหตุ
ข้าราชการ	ประเมิน ๒ รอบ ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. เดือน ๑ เม.ย. ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. เดือน ๑ ต.ค.	๖ % รอบละ ๓ %	ระดับดีเด่นไม่เกิน ๖ % ของฐานค่าตอบแทน	๑.ปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน ๒.ลาป่วย+ลาเกินเกินที่กำหนด คือ -๒๓ วัน หรือ -ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง	ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ ๗๐ ข้อตกลงร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมายจากปริมาณผลงานคุณภาพ ความรวดเร็ว ความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมรรถนะ ร้อยละ ๓๐(๕ตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดคือมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริหารดี สังคมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม จิตอาสา กิจกรรรมทำความดี	๑.ผลงานตาม PA กระทรวงสาธารณสุขระดับเขต/จังหวัด ๒.งานประจำที่เป็นปัญหา/ผลงานระดับกลุ่มงาน ๓.งานประจำ/ผลงานระดับบุคคล ๔.อื่น ๆ ตามที่หัวหน้ากลุ่มงานกำหนด ๕.หัวหน้ากลุ่มงานทำข้อตกลงKPIกับผอ.รพ. ๖.หัวหน้ากลุ่มงานกำหนดทำข้อตกลงKPIกับผู้บังคับบัญชา	ดีเด่น ๙๕-๑๐๐ ดีมาก ๘๐-๙๔.๙๙ ดี ๗๐-๗๙.๙๙ พอใช้ ๖๐-๖๙.๙๙ ปรับปรุง < ๖๐	บัญชี ๑๐ บาทประเมิน ๒ รอบค่า กว่าระดับดี (๓๕คะแนน) ให้สิ้นสุด สัญญาจ้าง แนวทางการ ประเมินผล ปฏิบัติผลของ พ.ร.บ.ศ. ๒๕๕๔
พนักงานราชการ	ประเมิน ๒ รอบ ๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย. เดือน ๑ ต.ค.	๔ %	ระดับดีเด่นไม่เกิน ๖ % ของค่าจ้างไม่เกินขั้นสูงสุดของบัญชีค่าจ้าง	๑.ปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน ๒.โทษวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์ ๓.สั่งพักงานกว่า ๔ เดือน ๔.ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควร ๕.ลาป่วย+ลาเกินเกินกว่า ๔๐ วัน	ผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ ๘๐ จากปริมาณผลงานคุณภาพ ความรวดเร็ว ความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สมรรถนะ ร้อยละ ๒๐ มุ่งผลสัมฤทธิ์ บริหารดี สังคมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม จิตอาสา กิจกรรรมทำความดี	๑.ผลงานตาม PA กระทรวงสาธารณสุขระดับเขต/จังหวัด ๒.งานประจำที่เป็นปัญหา/ผลงานระดับกลุ่มงาน ๓.งานประจำ/ผลงานระดับบุคคล ๔.อื่น ๆ ตามที่หัวหน้ากลุ่มงานกำหนด ๕.หัวหน้ากลุ่มงานทำข้อตกลงKPIกับผอ.รพ. ๖.หัวหน้ากลุ่มงานกำหนดทำข้อตกลงKPIกับผู้บังคับบัญชา	ดีเด่น ๙๕-๑๐๐ ดีมาก ๘๕-๙๔.๙๙ ดี ๗๕-๘๔.๙๙ พอใช้ ๖๕-๗๔.๙๙ ปรับปรุง < ๖๕	บัญชี ๑๐ บาทประเมิน ๒ รอบค่า กว่าระดับดี (๓๕คะแนน) ให้สิ้นสุด สัญญาจ้าง แนวทางการ ประเมินผล ปฏิบัติผลของ พ.ร.บ.ศ. ๒๕๕๔