



ประกาศโรงพยาบาลสะเดา

เรื่อง ผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในระดับดีเด่น และดีมาก  
ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับการให้  
ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ รอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อ  
ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการ  
ยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น นั้น

ดังนั้น โรงพยาบาลสะเดา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา จึงขอประกาศรายชื่อบุคลากร  
ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑/๒๕๖๕  
(วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวยุชามาส วันดาว)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสะเดา ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา

หลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลาให้นำหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถือปฏิบัติตามคู่มือการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และมติที่ประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา ครั้งที่ ๑ ปี ๒๕๖๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) โดยมีข้อเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ ๒ ปี ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดสงขลา ให้ประเมินใน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะโดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๒. วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ดำเนินการดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลให้กำหนดอย่างน้อย ๗ ตัวชี้วัด

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม การกำหนดสมรรถนะให้กำหนดการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน (ตามแนวของ ก.พ.) และเปลี่ยนมาตรวัดการประเมินสมรรถนะจากการประเมินจุดแข็ง เป็นมาตรวัด Role Model การเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. ระดับผลการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัด ในแต่ละรอบการประเมิน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- ๑) ดีเด่น ๑ ๙๕ - ๑๐๐ คะแนน (\*ดีเด่นระดับจังหวัด\*)  
ดีเด่น ๒ ๙๐ - ๙๔.๙๙ คะแนน (ดีเด่นระดับหน่วยงาน จำนวน ๑๕%-๒๐% ของข้าราชการทั้งหมด)
- ๒) ดีมาก ๑ ๘๕ - ๘๙.๙๙ คะแนน  
ดีมาก ๒ ๘๐ - ๘๔.๙๙ คะแนน
- ๓) ดี ๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน
- ๔) พอใช้ ๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน
- ๕) ต้องปรับปรุง ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

#### ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการจนถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๒ องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้กำหนดว่าจะต้องมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ โดยกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล ในรอบที่ ๒ (ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ให้หน่วยงานในสังกัด จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลอย่างน้อย คนละ ๗ ตัวชี้วัด โดยกลุ่มต่างๆ ดังนี้

กลุ่มงาน/ฝ่าย(ผู้ปฏิบัติงาน)สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

๑. ตัวชี้วัดฝ่าย/กลุ่มงาน (เข้มมุ่ง ๒ ตัว) น้ำหนัก ๓๐%

๒. ตัวชี้วัดรายบุคคล (งานในความรับผิดชอบ) จำนวน ๔ ตัว น้ำหนัก ๖๐%

๓. ส่วนของผู้บังคับบัญชาประเมิน จากภารกิจที่มอบหมายนอกเหนือจากภารกิจหลัก หรือโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ น้ำหนัก ๑๐ %

กลุ่มผู้บริหาร (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอ) PA จังหวัดประเด็น ๓ ปลอดภัย (ใช้เลือดออก บุหรี่ โคม) ๓ ลด ( แม่ตาย วัณโรค โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง) ๓ เพิ่ม (เด็กพัฒนาการดี พันธุ์ ปฐมภูมิคุณภาพ)

๑. ตัวชี้วัด Agenda ๗ ตัวชี้วัด (เลือกจากบัญชีตัวชี้วัด) น้ำหนัก ๕๐%

๒. ตัวชี้วัด Area ๓ ตัวชี้วัด (เลือกจากบัญชีตัวชี้วัด) น้ำหนัก ๒๐%

๓. ตัวชี้วัดองค์กร (รพ.สต.ติดดาว) ๑ ตัวชี้วัด น้ำหนัก ๑๐%

๔. ตัวชี้วัดรายบุคคลงานในความรับผิดชอบ น้ำหนัก ๑๕%

๕. ส่วนของผู้บังคับบัญชาประเมิน จากภารกิจที่มอบหมายนอกเหนือจากภารกิจหลักหรือโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ น้ำหนัก ๕ %

กลุ่มผู้บริหาร (หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย) PA จังหวัดประเด็น ระบบบริการปฐมภูมิ ข้อมูลสารสนเทศ อนามัยแม่และเด็ก วัณโรค เมืองสมุนไพร ทันตสุขภาพ NCD โรคไม่ติดต่อ ปลอดภัย โคม ปลอดภัย บุหรี่ ใช้เลือดออก

๑. ตัวชี้วัด Agenda ๗ ตัวชี้วัด (เลือกจากบัญชีตัวชี้วัด) น้ำหนัก ๓๐%

๒. ตัวชี้วัด Area ๓ ตัวชี้วัด (เลือกจากบัญชีตัวชี้วัด) น้ำหนัก ๒๐%

๓. ตัวชี้วัดรายบุคคลงานในความรับผิดชอบ น้ำหนัก ๔๐%

๔. ส่วนของผู้บังคับบัญชาประเมิน จากภารกิจที่มอบหมายนอกเหนือจากภารกิจหลักหรือโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ น้ำหนัก ๑๐ %

#### ๕. การพิจารณาผลการประเมิน และการบริหารวงเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๕.๑ การคำนวณวงเงิน ให้คำนวณจากอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ (รวมข้าราชการที่มาช่วยราชการ) โดยให้คำนวณร้อยละ ๒.๕๕ ของเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒

๕.๒ แยกบริหารวงเงินเป็นรายหน่วยงานเช่นเดิม สำหรับกลุ่มผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา จัดส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดพร้อมหลักฐานอ้างอิง (แยกวงเงินไปไว้ที่จังหวัด)



(นายอุทิศศักดิ์ หิริรัตนกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสงขลา