



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
พ.ศ. ๒๕๕๖

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพตรวจสอบได้

อาศัยอำนาจตาม มาตรา ๒๐ (๓) (ค) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว(องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และข้อ ๓๕ แห่งข้อบังคับโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๔ จึงให้มีหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ข้อ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ (System Process) ซึ่งนำมาใช้วัดคุณค่า ศักยภาพหรือการวัดทัศนคติของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลการทำงานของบุคคล กลุ่มบุคคลในองค์การ ซึ่งเป็นการตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าดี บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด

ข้อ ๒ การเลื่อนเงินเดือน ให้คำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

(๑) สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศและภาวะเงินเฟ้อ

(๒) สภาพของอัตราค่าแรงในตลาดแรงงานในประเทศ

ข้อ ๓ เจ้าหน้าที่ ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้ เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน

(๑) ได้รับโทษทางวินัยตั้งแต่ระดับตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๒) ในรอบปีที่ประเมินมีการลาพัก ลาป่วย รวมกันเกินกว่า ๗๕ วัน เว้นแต่การลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๓) ในรอบปีที่ประเมินมีการลาคลอดบุตรเกิน ๙๐ วัน

(๔) ในรอบปีที่ประเมิน ปฏิบัติงานน้อยกว่า ๘ เดือน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ให้ดำเนินการประเมินอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน โดยมีกรอบแนวคิดหรือแนวทางในการประเมินแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) การประเมินผลงาน (Performance) หมายถึง การประเมินผลลัพธ์ในการดำเนินงาน การบรรลุเป้าหมาย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

(๒) การประเมิน Competency หมายถึง การประเมินสมรรถนะในด้านที่โรงพยาบาลกำหนดและตามตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งช่วงเวลาตามประสบการณ์ พัฒนาการ การเรียนรู้และการสร้างสมความชำนาญ เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืนและมั่นคง ขององค์กร

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน โดยคำนึงถึงผลการประเมิน ภายใต้กรอบวงเงินที่ได้รับอนุมัติ

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นสูงสูงสุดหรือใกล้ถึงอัตราขั้นสูงสูงสุดของตำแหน่งให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ดังนี้

(๑) กรณีเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่งอยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือนตามอัตราที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีเงินเดือนใกล้ถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่งและได้รับการประเมินให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าอัตราสูงสุดของตำแหน่ง ให้เงินเดือนถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่งก่อน ส่วนที่เหลือจากเลื่อนเงินเดือน ให้จ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๑ เดือน พ.ย. พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายมานิต อีระตันติกานนท์)
ประธานกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว