



ข้อบังคับคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐(๔)(ฉ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"โรงพยาบาล" หมายความว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

"เจ้าหน้าที่" หมายความว่า เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของโรงพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

"ผู้ประเมิน" หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้ทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

"ผู้รับการประเมิน" หมายความว่า ผู้ทดลองปฏิบัติงาน หรือ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

"ผู้ทดลองปฏิบัติงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่และได้ทำสัญญาจ้างให้ดำรงตำแหน่งที่มีเงื่อนไขกำหนดให้ต้องทดลองปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) กำหนด

"การประเมินผลการปฏิบัติงาน" หมายความว่า การประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามตัวชี้วัดและมีหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เทียบกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และการมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่กำหนด

"รอบปีการประเมิน" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว เป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วเสนอคณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน การต่ออายุสัญญาจ้าง และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการโดยวิธีการที่โปร่งใสและเป็นธรรม ดังนี้

(๑) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งบริหาร รองจากผู้อำนวยการสองระดับ ส่วนเจ้าหน้าที่ประเภทอื่นให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้นั้นอยู่ในการกำกับดูแลเป็นผู้ประเมินเบื้องต้น และนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนเสนอผู้อำนวยการพิจารณา

(๒) ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบของโรงพยาบาล ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในของโรงพยาบาล และเสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วให้ความเห็นชอบ

(๓) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งมิใช่เจ้าหน้าที่ตาม (๑) และ (๒) ตลอดจนให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมต่อผู้อำนวยการ ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน

(๔) ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย แจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบเป็นรายบุคคล

(๕) ให้ผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินได้ชี้แจง หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสององค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลงาน (Performance) เป็นการประเมินผลตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานหรือแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) การประเมินสมรรถนะ (Competency) เป็นการประเมินศักยภาพ คุณลักษณะ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานตามรายการที่กำหนดไว้ในแบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยต้องมีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)

สำหรับตำแหน่งสายงานบริหารให้ประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

ข้อ ๙ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้ ให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะโดยคิดสัดส่วนตามที่โรงพยาบาลประกาศกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้โรงพยาบาลจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินการปฏิบัติงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องต่างๆ

หมวด ๒

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ ให้ผู้ประเมินมอบหมายงานให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานทราบเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายงานการประเมิน วิธีการประเมิน หลักเกณฑ์การประเมินและผลการทดลองปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลประกาศกำหนด

ข้อ ๑๒ ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งเดือนก่อนครบกำหนดระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน และรายงานผลการประเมินให้ผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ที่ผู้อำนวยความสะดวกมอบหมาย เพื่อพิจารณา

ข้อ ๑๓ เกณฑ์คะแนนที่ใช้ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นดังต่อไปนี้

(๑) คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ถือว่าผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

(๒) คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ถือว่าไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ เมื่อผู้อำนวยความสะดวกหรือผู้ที่ผู้อำนวยความสะดวกมอบหมาย ได้รับรายงานการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้พิจารณาดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ผลการประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ให้สั่งให้ผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

(๒) ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ให้สั่งให้ผู้นั้นไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ ในแต่ละรอบปีการประเมินให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อครบเวลาหกเดือนแรกของปีที่มีการประเมิน ให้มีการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และหากผลการปฏิบัติงานไม่มีความก้าวหน้าหรือต้องปรับปรุงพัฒนา ให้ผู้ประเมินวางแผนการพัฒนาหรือปรับปรุงร่วมกับผู้รับการประเมิน และควรประเมินหรือให้รายงานความก้าวหน้ารายไตรมาส

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในรอบปีการประเมินและต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือนแรกของรอบปีถัดไปให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลประกาศกำหนด

ข้อ ๑๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้โรงพยาบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบตามลักษณะงาน ตำแหน่งงาน ความรู้ความสามารถของผู้รับการประเมิน และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบก่อนเริ่มการประเมิน

ข้อ ๑๗ ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลประกาศกำหนด

ข้อ ๑๘ ในแต่ละรอบปีการประเมิน ให้โรงพยาบาลนำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มคะแนนตามผลการประเมินเป็นระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเยี่ยม	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
(๒) ระดับดีมาก	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
(๓) ระดับดี	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
(๔) ระดับพอใช้	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
(๕) ระดับต่ำกว่ามาตรฐาน	คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ แต่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
(๖) ระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

ข้อ ๑๙ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ให้งานทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นทำคำรับรองในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีถัดไป

ข้อ ๒๐ เมื่อผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคำรับรองในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑๙ แล้ว ปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีผลการประเมินระดับต่ำกว่ามาตรฐานหรือระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก ให้งานทรัพยากรมนุษย์รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการ

เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากงาน ให้ผู้อำนวยการอนุญาตให้ลาออกจากงาน หรือ

(๒) สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่โดยยกเลิกสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๑ ให้เจ้าหน้าที่ที่มีผลการประเมินระดับต่ำกว่ามาตรฐานมาก พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่โดยยกเลิกสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๒ เมื่อผู้ประเมินได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน ได้พิจารณาและสรุปผลการประเมินเสนอต่อผู้อำนวยการแล้ว ให้แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ และสำเนาให้ผู้รับการประเมินเมื่อได้รับการร้องขอ

ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวางแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน และร่วมกันกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานสำหรับการประเมินในรอบปีถัดไป

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่ผู้รับการประเมินผู้ใดไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน หรือต้องการชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประเมินของตน ให้ผู้รับการประเมินมีหนังสือแจ้งให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมิน

ถ้าผู้อำนวยการพิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลอันสมควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่ง เพื่อพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด และรายงานให้ผู้อำนวยการทราบ ในกรณีนี้ผู้อำนวยการ จะยืนยันหรือให้ทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ได้ แล้วแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเป็น ลายลักษณ์อักษร

หมวด ๔ การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๔ การเลื่อนเงินเดือน ให้คำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

- (๑) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี
- (๒) สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศและภาวะเงินเฟ้อ
- (๓) สภาพของอัตราค่าแรงในตลาดแรงงานภายในประเทศ

ข้อ ๒๕ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้คำนึงถึงระดับเงินเดือน กรอบวงเงินที่ได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้วในแต่ละปีงบประมาณ และปัจจัยอื่นใดตามที่ผู้อำนวยการเห็นสมควร

ข้อ ๒๖ เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้ จะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

- (๑) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีน้อยกว่าร้อยละหกสิบ
- (๒) ได้รับโทษทางวินัยตั้งแต่ระดับตัดเงินเดือน
- (๓) ในรอบปีที่ประเมินมีการลา กิจ ลาป่วย รวมเกินกว่าเจ็ดสิบห้าวัน
- (๔) ในรอบปีที่ประเมินมีการลาคลอดบุตรเกินกว่าเก้าสิบแปดวัน
- (๕) ในรอบปีที่ประเมิน ปฏิบัติงานน้อยกว่าแปดเดือน

ข้อ ๒๗ การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้กระทำปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๒๘ เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นสูงสุดหรือใกล้ถึงอัตราขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ดังนี้

(๑) กรณีเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่งอยู่ก่อนรอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้จ่าย ค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือนตามอัตราที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีเงินเดือนใกล้ถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่งและได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือน เกินกว่าอัตราขั้นสูงสุด ให้เงินเดือนถึงอัตราขั้นสูงสุดของตำแหน่งก่อน ส่วนที่เหลือจากเลื่อนเงินเดือนให้จ่าย เป็นค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพิชิต ศรีประเสริฐ)
ประธานกรรมการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว