



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๖๔๑ ๑๐๕๕ ต่อ ๑๔๑๔

ที่ ชน ๐๐๓๒.๒๐๑/ว ๒๒

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ทุกท่าน

ด้วยโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร จะดำเนินการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน และให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ เมษายน ๒๕๖๓) โดยใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ นั้น

โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร จึงแจ้งให้หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ทุกหน่วย ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ฯ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (แบบ ปผ.) แต่ละรายตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด (สามารถโหลดทางอินเทอร์เน็ตของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร) และเสนอรายชื่อ ข้าราชการ ตามลำดับคะแนนของ ๒ องค์ประกอบ คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คะแนนร้อยละ ๘๐ และ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ คะแนนร้อยละ ๒๐ รวมกันทั้งสิ้นเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน ซึ่งโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ได้กำหนดช่วงคะแนนดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
๑. ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๔.๐๐ - ๖.๐๐
๒. ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๓.๐๐ - ๓.๙๙
๓. ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๕๐ - ๒.๙๙
๔. พอใช้	๖๐ - ๖๙	๒.๐๐ - ๒.๔๙
๕. ต้องปรับปรุง	๕๐ - ๕๙	ไม่เลื่อนเงินเดือน

๒. ให้กลุ่มงาน/งานใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒.๙๖ ของฐานเงินเดือนข้าราชการ ในกลุ่มงาน/งาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และระดับดีเด่นไม่ควรเกินร้อยละ ๓๕ ของข้าราชการทั้งหมด ในกลุ่มงาน/งาน (ไม่พิเศษ)

๓. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และไม่เกินเงินเดือนสูงสุดตามที่ ก.พ. กำหนด

๔. ข้าราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องมีผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าพอใช้ หรือร้อยละ ๖๐

๕. ข้าราชการต้องปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

๖. ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๗. ข้าราชการจะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

๑) ข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินโดยกำหนดให้เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองและจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๒) ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๓) ขาดราชการโดยไม่เหตุผลอันสมควร

๔) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๘ วัน

๕) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน (ลาป่วย ลากิจส่วนตัว รวมกัน) แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน

หกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักร้อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับลาป่วยและลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

๘. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบพิจารณาด้วย

โดยกำหนดให้ กลุ่มงาน/งาน ดำเนินการจัดส่งสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ (ตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้) สำหรับข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น ให้ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (แบบ ปผ.) มาด้วย ส่งให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๓ เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน สามัญต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป



(นางณัฐกร ประกอบ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของกลุ่มงาน/งาน

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/ระดับ	องค์ประกอบการประเมิน		รวม คะแนน (๑๐๐)
			ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๘๐)	พฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการ (๒๐)	
๑					
๒					
๓					
๔					
๕					
๖					
๗					
๘					
๙					
๑๐					
๑๑					
๑๒					
๑๓					
๑๔					
๑๕					
๑๖					
๑๗					
๑๘					
๑๙					
๒๐					
๒๑					
๒๒					
๒๓					

ลงชื่อ

(.....)

หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน

(สามารถมีแผ่นต่อได้...)



แบบ ปผ.

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จังหวัดชัยนาท

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม.....
☐ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง

สังกัด.....ลงนาม.....(รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) ตำแหน่ง

สังกัด.....ลงนาม.....(รับทราบข้อตกลง)

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐)

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข) (รวม=๑)	รวม คะแนน (ก x ข)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
คะแนนรวม								
คะแนนเป็นร้อยละ = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{๕} \times ๑๐๐$								

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๒๐)

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	น้ำหนัก (รวม = ๑)	คะแนน
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
๒. การบริการที่ดี			
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			
๕. การทำงานเป็นทีม			
คะแนนรวม			
คะแนนเป็นร้อยละ = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{๕} \times ๑๐๐$			

[illegible]

ครบรอบการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....แต่ผู้รับทราบประเมินไม่ลงนามรับทราบ

โดยมี.....เป็นพยาน.....(พยานลงนาม)

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป : (ถ้ามี)

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้.....
.....
.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง : (ถ้ามี)

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้.....
.....
.....

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

โรงพยาบาลชยันตเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันต

ชื่อผู้ปฏิบัติงาน.....

ตำแหน่ง.....ประเภทตำแหน่ง.....ระดับตำแหน่ง.....

สังกัด กลุ่ม / ฝ่าย / อำเภอ / สำนักงาน / จังหวัดชัยนาท.....

๑.การมอบหมายงาน

[illegible]

๒.สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง	ระดับความสำคัญ (น้ำหนัก)
สมรรถนะหลัก ๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒.การบริการที่ดี ๓.การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ๕.การทำงานเป็นทีม		
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงาน ๖. ๗. ๘.		
สมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนา	

๓.ลงชื่อรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ผู้ปฏิบัติงาน	ผู้บังคับบัญชา
ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง.....	ลงชื่อ..... (.....) ตำแหน่ง.....

หมายเหตุ ๑. หน่วยงานสามารถปรับรูปแบบบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม โดยให้มีสาระไม่น้อยกว่าที่กำหนด

๒. การมอบหมายงานเพิ่มเติมในระหว่างรอบการประเมินสามารถดำเนินการได้ โดยจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงฉบับใหม่ หรือเอกสารแนบท้ายข้อตกลงฉบับเดิม



ประกาศโรงพยาบาลชยันตเรนทร
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ในสังกัดโรงพยาบาลชยันตเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันต

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญช่วยผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้ส่วนราชการมีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรทุกระดับมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายองค์กร มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันต เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๓ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันต จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันต ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๑/๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) เป็นต้นไป

๒. ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนต่าง ๆ

๓. แนวทาง ขั้นตอน และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. แนวทาง ขั้นตอน ตามหนังสือจังหวัดชยันต ด่วนมาก ที่ ชน ๐๐๑๗.๕/ว ๒๑๓๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้

/๖. ในการพัฒนา...

๖. ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้น ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน และให้นำข้อมูลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการส่วนของสรุปผลการประเมิน และส่วนของแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ของรายที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงมาประกอบการจัดทำ พร้อมทั้งกำหนดข้อตกลงผลงานตัวชี้วัด เป้าหมาย ที่เหมาะสม กับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติ เป็นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองได้

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๖ ให้มีระยะเวลาไม่เกินตามรอบการประเมิน อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๘. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ตามคำมั่นในการพัฒนาแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท เพื่อดำเนินการโดยให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๘.๑ กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ด้วยการวิเคราะห์หาสาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะความรู้ และความชำนาญในการทำงาน โดยมีการอบรมเพื่อพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ

๘.๒ กรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ สามารถดำเนินการเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๘.๓ สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๘.๔ เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากราชการ

๙. ให้หัวหน้าหน่วยบริการที่มีเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดำเนินการตามประกาศนี้ และรายงานผลให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทรทราบ ทุกวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทเมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นางฉัฐกร ประกอบ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองครั้งที่.....

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....

ตำแหน่ง/ระดับ.....สังกัด.....

สำนักงาน/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง.....ได้รับทราบว่ามีผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่.....

ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่.....

ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียด

ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

วันที่.....

วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

วันที่.....

วันที่.....



ประกาศโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร
เรื่อง ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้วางหลักเกณฑ์การปฏิบัติราชการว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ วรรคสี่ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ดังกล่าว และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และได้มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท จึงให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นไปตามประกาศจังหวัดชยันนาท ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท จึงขอประกาศระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท ดังรายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางณัฐกร ประกอบ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ระดับ	ช่วงคะแนน (ร้อยละ)	เลื่อนเงินเดือน (ร้อยละ)
ดีเด่น	90 - 100	4.00 - 6.00
ดีมาก	80 - 89	3.00 - 3.99
ดี	70 - 79	2.50 - 2.99
พอใช้	60 - 69	2.00 - 2.49
ต้องปรับปรุง	50 - 59	ไม่เลื่อนเงินเดือน

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (ข้าราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน
100.00	100.00	ดีเด่น 1	ดีเด่น	6.00%
99.50	99.99	ดีเด่น 2	ดีเด่น	5.90%
99.00	99.49	ดีเด่น 3	ดีเด่น	5.80%
98.50	98.99	ดีเด่น 4	ดีเด่น	5.70%
98.00	98.49	ดีเด่น 5	ดีเด่น	5.60%
97.50	97.99	ดีเด่น 6	ดีเด่น	5.50%
97.00	97.49	ดีเด่น 7	ดีเด่น	5.40%
96.50	96.99	ดีเด่น 8	ดีเด่น	5.30%
96.00	96.49	ดีเด่น 9	ดีเด่น	5.20%
95.50	95.99	ดีเด่น 10	ดีเด่น	5.10%
95.00	95.49	ดีเด่น 11	ดีเด่น	5.00%
94.50	94.99	ดีเด่น 12	ดีเด่น	4.90%
94.00	94.49	ดีเด่น 13	ดีเด่น	4.80%
93.50	93.99	ดีเด่น 14	ดีเด่น	4.70%
93.00	93.49	ดีเด่น 15	ดีเด่น	4.60%
92.50	92.99	ดีเด่น 16	ดีเด่น	4.50%
92.00	92.49	ดีเด่น 17	ดีเด่น	4.40%
91.50	91.99	ดีเด่น 18	ดีเด่น	4.30%
91.00	91.49	ดีเด่น 19	ดีเด่น	4.20%
90.50	90.99	ดีเด่น 20	ดีเด่น	4.10%
90.25	90.49	ดีเด่น 21	ดีเด่น	4.05%
90.00	90.49	ดีเด่น 22	ดีเด่น	4.00%
89.50	89.99	ดีมาก 1	ดีมาก	3.95%
89.00	89.49	ดีมาก 2	ดีมาก	3.90%
88.50	88.99	ดีมาก 3	ดีมาก	3.85%
88.00	88.49	ดีมาก 4	ดีมาก	3.80%
87.50	87.99	ดีมาก 5	ดีมาก	3.75%
87.00	87.49	ดีมาก 6	ดีมาก	3.70%
86.50	86.99	ดีมาก 7	ดีมาก	3.65%
86.00	86.49	ดีมาก 8	ดีมาก	3.60%
85.50	85.99	ดีมาก 9	ดีมาก	3.55%
85.00	85.49	ดีมาก 10	ดีมาก	3.50%

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (ข้าราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน
84.50	84.99	ดีมาก 11	ดีมาก	3.45%
84.00	84.49	ดีมาก 12	ดีมาก	3.40%
83.50	83.99	ดีมาก 13	ดีมาก	3.35%
83.00	83.49	ดีมาก 14	ดีมาก	3.30%
82.50	82.99	ดีมาก 15	ดีมาก	3.25%
82.00	82.49	ดีมาก 16	ดีมาก	3.20%
81.50	81.99	ดีมาก 17	ดีมาก	3.15%
81.00	81.49	ดีมาก 18	ดีมาก	3.10%
80.50	80.99	ดีมาก 19	ดีมาก	3.05%
80.00	80.49	ดีมาก 20	ดีมาก	3.00%
79.00	79.99	ดี 1	ดี	2.95%
78.00	78.99	ดี 2	ดี	2.90%
77.00	77.99	ดี 3	ดี	2.85%
76.00	76.99	ดี 4	ดี	2.80%
75.00	75.99	ดี 5	ดี	2.75%
74.00	74.99	ดี 6	ดี	2.70%
73.00	73.99	ดี 7	ดี	2.65%
72.00	72.99	ดี 8	ดี	2.60%
71.00	71.99	ดี 9	ดี	2.55%
70.00	70.99	ดี 10	ดี	2.50%
69.00	69.99	พอใช้ 1	พอใช้	2.45%
68.00	68.99	พอใช้ 2	พอใช้	2.40%
67.00	67.99	พอใช้ 3	พอใช้	2.35%
66.00	66.99	พอใช้ 4	พอใช้	2.30%
65.00	65.99	พอใช้ 5	พอใช้	2.25%
64.00	64.99	พอใช้ 6	พอใช้	2.20%
63.00	63.99	พอใช้ 7	พอใช้	2.15%
62.00	62.99	พอใช้ 8	พอใช้	2.10%
61.00	61.99	พอใช้ 9	พอใช้	2.05%
60.00	60.99	พอใช้ 10	พอใช้	2.00%
0.00	59.00	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุง	ไม่เลื่อนเงินเดือน