



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๕๖๔๑ ๑๐๕๕ ต่อ ๑๔๑๔

ที่ ชน ๐๐๓๒.๒๐๑/๐๓

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
เรียน รองผู้อำนวยการ ฯ /ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฯ /หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน และเจ้าหน้าที่

ตามที่ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร ได้ประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ขอแจ้งเวียนประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ลงวันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้กับหน่วยงานและได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบ ถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

นายพรเพชร นันทวุฒิพันธุ์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร



บันทึกข้อความ

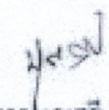
ส่วนราชการ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๕๖๔๑ ๑๐๕๕ ต่อ ๑๔๑๔
ที่ ชน ๐๐๓๒.๒๐๑/๓๑๕ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๔

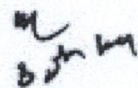
เรื่อง มาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่ำ
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ที่ ชน ๐๐๓๒.๐๑๐/ว ๓๗๖ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้จัดทำมาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานต่ำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการของของจังหวัดชัยนาท เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท นั้น

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ขออนุญาตให้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร <http://chainathospital.org/chainatweb/itacnt> หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการของข้าราชการและแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุญาตให้เผยแพร่


(นางสาวบุญศรี ทังทอง)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน




นายพรเพชร นันทกุลพันธ์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร
- 4 มี.ค. 2564



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๕๖๕๑ ๑๐๕๕ ต่อ ๑๔๑๔
ที่ ขน ๐๐๓๒.๒๐๑/๖๗ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
เรียน รองผู้อำนวยการ ฯ /ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฯ /หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน

ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ที่ ขน ๐๐๓๒.๐๑๐/ว ๓๗๖ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง มาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ได้จัดทำมาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการเจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการประเมินผลการปฏิบัติงานของของจังหวัดชัยนาท เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท นั้น

โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร จึงขอประกาศใช้มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ให้ทราบโดยทั่วกัน โดยสามารถดาวน์โหลดข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร <http://chainathospital.org/chainatweb/itacnt>

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

นายแพทย์ นันทวัฒน์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร



ประกาศโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ในสังกัดโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

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

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ โรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) ในสังกัดโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ ๑/๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒/๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เป็นต้นไป

๒. ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนต่าง ๆ

๓. แนวทาง ขั้นตอน และผู้เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

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

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้

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

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๖ ให้มีระยะเวลาไม่เกินตามรอบการประเมิน อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๘. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ตามคำมั่นในการพัฒนาแล้ว ปรากฏว่าผู้ขึ้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท เพื่อดำเนินการโดยให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

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

๘.๒ กรณีเจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ สามารถดำเนินการเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

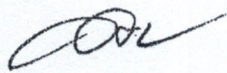
๘.๓ สั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้ขึ้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๘.๔ เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปให้เจ้าหน้าที่ผู้ขึ้นออกจากราชการ

๙. ให้หัวหน้าหน่วยบริการที่มีเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดำเนินการตามประกาศนี้ และรายงานผลให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนครพนม ทุกวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทเมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



นายพรเพชร นันทวุฒิพันธุ์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนครพนม

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....

ตำแหน่ง/ระดับ.....สังกัด.....

สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง.....ได้รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่.....

ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่.....

ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....



จังหวัดชัยนาท

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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 ๗๐)

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 = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{๕} \times ๑๐๐$			

ระดับผลการประเมิน

- ส่วนที่ ๔ : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

[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 :

ด่วนมาก

ที่ ขน ๐๐๑๗.๕/ว ๒๐๓๔



ศาลากลางจังหวัดชัยนาท

ถนนพรหมประเสริฐ ขน ๑๗๐๐๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. หนังสือจังหวัดชัยนาท ที่ขน ๐๐๑๗.๕/ว ๔๑๖๔ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดชัยนาท เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ จังหวัดชัยนาทได้แจ้งเวียนประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท เพื่อเลื่อนเงินเดือนสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ โดยกำหนดองค์ประกอบในการประเมิน ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดองค์ประกอบประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสม จัดกลุ่มการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามผลคะแนน ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และต้องปรับปรุง แล้วนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดไปใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

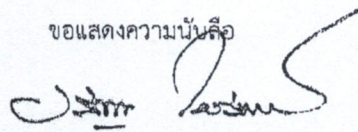
เนื่องจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดัชนีความพร้อมรับผิดตัวชี้วัดที่ ๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ EB ๕ : จังหวัดมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ กำหนดให้จังหวัดกำหนดมาตรการ กลไก การวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนั้น เพื่อให้ส่วนราชการในจังหวัดชัยนาทมีแนวทางในการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับ

/อันเป็นที่...

อันเป็นที่พึงพอใจ รวมทั้งให้ข้าราชการสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ จังหวัดชัยนาทจึงจัดทำ
ประกาศจังหวัดชัยนาท เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำค่านับในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการ
พลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ
รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายประจักษ์ ใจเย็น)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๕๖๔๑-๑๒๐๔ มท.๑๘๒๑๙

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : chainat @ mol.go.th



ประกาศจังหวัดชัยนาท

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคําน้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ กำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคําน้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบประเมิน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันและสอดคล้องกับกฎ ก.พ. ดังกล่าว จังหวัดชัยนาทจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคําน้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง แจ้งผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน โดยกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน และจัดทำคําน้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้ และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ หากประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคําน้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติในการจัดทำคําน้เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายรณภพ เหลืองไพโรจน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท

แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่
กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดชัยนาท
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เขียนที่.....
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....
ตำแหน่ง.....ประเภท.....ระดับ.....
สังกัดกลุ่มงาน/ฝ่าย.....สำนักงาน.....
ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า "ผู้ถูกประเมิน" ฝ่ายหนึ่ง

กับ นาย/นาง/นางสาว.....
ตำแหน่ง.....(๑).....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า "ผู้ประเมิน" อีกฝ่ายหนึ่ง

ตาม que ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ในรอบการประเมินที่.....(๒).....
ระหว่างวันที่.....(๓).....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....ปรากฏว่ามีผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงหรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ
ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติ
ราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไข
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ถูกประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินได้แจ้งให้ทราบ
เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
ให้ดีขึ้นตั้งแต่วันที่ลงนามในหนังสือให้คำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....(๔).....
ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า "ผู้ถูกประเมิน" ฝ่ายหนึ่ง

ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตาม
ข้อ ๑ โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

๑.....(๕).....
๒.....(๕).....

ฯลฯ

ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าผู้ถูก
ประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไข
ไปตามคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาตามที่ระบุในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผลการประเมินต่อผู้ว่าราชการ
จังหวัดพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

/ข้อ ๔ กรณี...

คำอธิบายเพิ่มเติม

(๑) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ

(๒) และ (๓) หมายถึงรอบการประเมินในแต่ละปีงบประมาณ

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

(๔) หมายถึงวันสิ้นสุดรอบการประเมินถัดไป จากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง เช่น ผู้ถูกประเมินมีผลการประเมินในรอบการประเมินที่ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงซึ่งไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น วันสิ้นสุดรอบการประเมินถัดไปคือวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๑) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

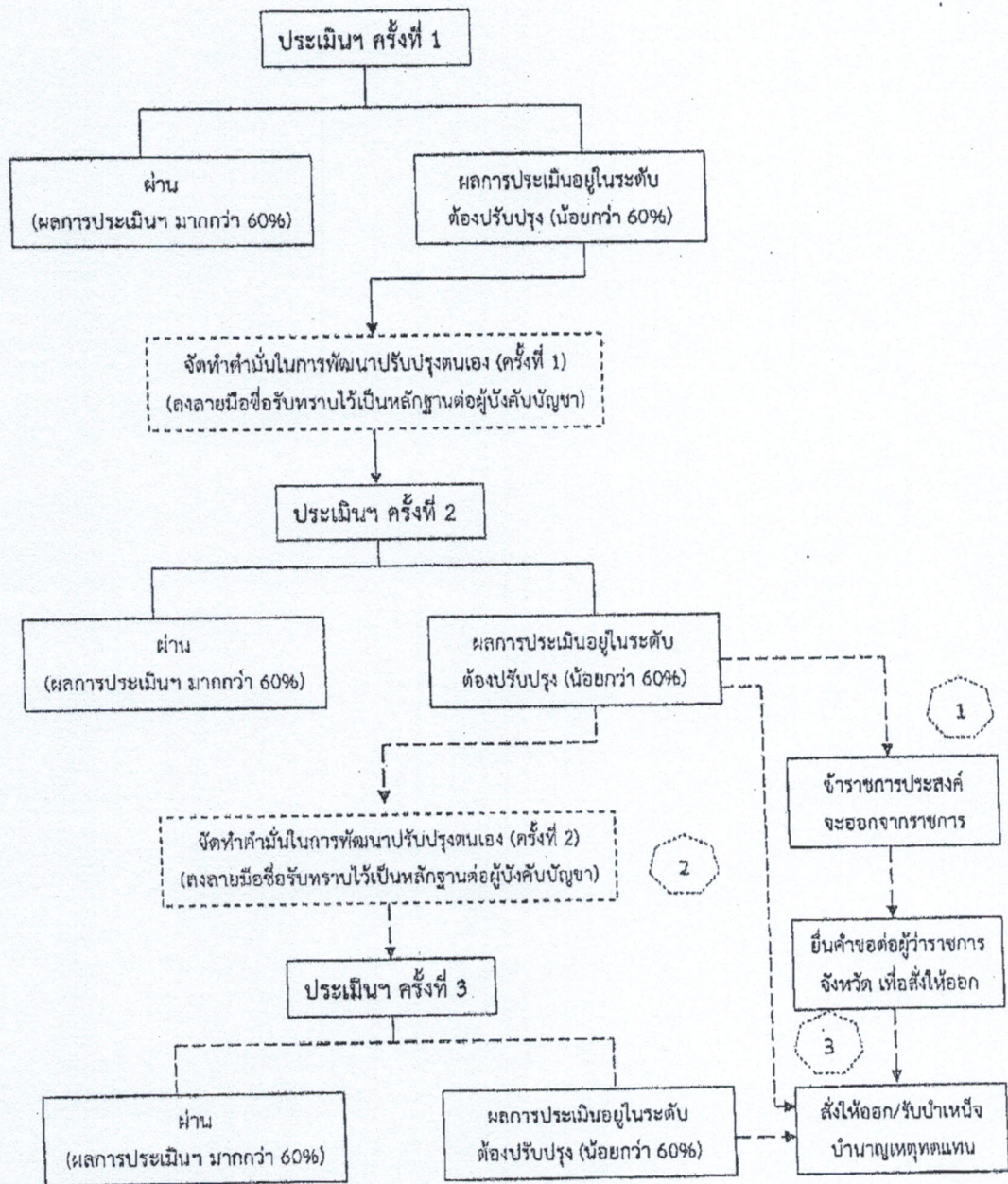
(๕) หมายถึงกิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด ตามที่ตกลงร่วมกัน ที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น

(๕.๑) การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามความเหมาะสม (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ)/การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งควรสอดคล้องกับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่ผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

(๕.๒) การปฏิบัติราชการตามข้อตกลงผลงานของรอบการประเมินถัดไปให้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารแนบท้ายคำมั่น เป็นต้นไป

(๕.๓) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่ตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนการดำเนินงานตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552





ประกาศโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร
เรื่อง ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร 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 ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕

ดังนั้น โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท จึงขอประกาศระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท ดังรายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

นายพรเพชร นันทาดีพันธุ์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท

ระดับ	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	90.000 - 100.000	4.00 - 6.00
ดีมาก	80.000 - 89.999	3.00 - 3.95
ดี	70.000 - 79.999	2.50 - 2.95
พอใช้	60.000 - 69.999	2.00 - 2.45
ต้องปรับปรุง	50.000 - 59.999	ไม่เลื่อนเงินเดือน

บัญชีรายละเอียดการกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
โรงพยาบาลชยันตนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันตนาท

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น	90.000 - 100.000	4.00 - 6.00
- ดีเด่น 1	100.000 - 100.000	6.00
- ดีเด่น 2	99.750 - 99.999	5.95
- ดีเด่น 3	99.500 - 99.749	5.90
- ดีเด่น 4	99.250 - 99.499	5.85
- ดีเด่น 5	99.000 - 99.249	5.80
- ดีเด่น 6	98.750 - 98.999	5.75
- ดีเด่น 7	98.500 - 98.749	5.70
- ดีเด่น 8	98.250 - 98.499	5.65
- ดีเด่น 9	98.000 - 98.249	5.60
- ดีเด่น 10	97.750 - 97.999	5.55
- ดีเด่น 11	97.500 - 97.749	5.50
- ดีเด่น 12	97.250 - 97.499	5.45
- ดีเด่น 13	97.000 - 97.249	5.40
- ดีเด่น 14	96.750 - 96.999	5.35
- ดีเด่น 15	96.500 - 96.749	5.30
- ดีเด่น 16	96.250 - 96.499	5.25
- ดีเด่น 17	96.000 - 96.249	5.20
- ดีเด่น 18	95.750 - 95.999	5.15
- ดีเด่น 19	95.500 - 95.749	5.10
- ดีเด่น 20	95.250 - 95.499	5.05
- ดีเด่น 21	95.000 - 95.249	5.00
- ดีเด่น 22	94.750 - 94.999	4.95
- ดีเด่น 23	94.500 - 94.749	4.90
- ดีเด่น 24	94.250 - 94.499	4.85
- ดีเด่น 25	94.000 - 94.249	4.80
- ดีเด่น 26	93.750 - 93.999	4.75
- ดีเด่น 27	93.500 - 93.749	4.70
- ดีเด่น 28	93.250 - 93.499	4.65
- ดีเด่น 29	93.000 - 93.249	4.60
- ดีเด่น 30	92.750 - 92.999	4.55
- ดีเด่น 31	92.500 - 92.749	4.50

บัญชีรายละเอียดการกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
- ดีเด่น 32	92.250 - 92.499	4.45
- ดีเด่น 33	92.000 - 92.249	4.40
- ดีเด่น 34	91.750 - 91.999	4.35
- ดีเด่น 35	91.500 - 91.749	4.30
- ดีเด่น 36	91.250 - 91.499	4.25
- ดีเด่น 37	91.000 - 91.249	4.20
- ดีเด่น 38	90.750 - 90.999	4.15
- ดีเด่น 39	90.500 - 90.749	4.10
- ดีเด่น 40	90.250 - 90.499	4.05
- ดีเด่น 41	90.000 - 90.249	4.00
ดีมาก	80.000 - 89.999	3.00 - 3.95
- ดีมาก 1	89.500 - 89.999	3.95
- ดีมาก 2	89.000 - 89.499	3.90
- ดีมาก 3	88.500 - 88.999	3.85
- ดีมาก 4	88.000 - 88.499	3.80
- ดีมาก 5	87.500 - 87.999	3.75
- ดีมาก 6	87.000 - 87.499	3.70
- ดีมาก 7	86.500 - 86.999	3.65
- ดีมาก 8	86.000 - 86.499	3.60
- ดีมาก 9	85.500 - 85.999	3.55
- ดีมาก 10	85.000 - 85.499	3.50
- ดีมาก 11	84.500 - 84.999	3.45
- ดีมาก 12	84.000 - 84.499	3.40
- ดีมาก 13	83.500 - 83.999	3.35
- ดีมาก 14	83.000 - 83.499	3.30
- ดีมาก 15	82.500 - 82.999	3.25
- ดีมาก 16	82.000 - 82.499	3.20
- ดีมาก 17	81.500 - 81.999	3.15
- ดีมาก 18	81.000 - 81.499	3.10
- ดีมาก 19	80.500 - 80.999	3.05
- ดีมาก 20	80.000 - 80.499	3.00

บัญชีรายละเอียดการกำหนดระดับผลการประเมินและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน
โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
ดี	70.000 - 79.999	2.50 - 2.95
- ดี 1	79.000 - 79.999	2.95
- ดี 2	78.000 - 78.999	2.90
- ดี 3	77.000 - 77.999	2.85
- ดี 4	76.000 - 76.999	2.80
- ดี 5	75.000 - 75.999	2.75
- ดี 6	74.000 - 74.999	2.70
- ดี 7	73.000 - 73.999	2.65
- ดี 8	72.000 - 72.999	2.60
- ดี 9	71.000 - 71.999	2.55
- ดี 10	70.000 - 70.999	2.50
พอใช้	60.000 - 69.999	2.00 - 2.45
- พอใช้ 1	69.000 - 69.999	2.45
- พอใช้ 2	68.000 - 68.999	2.40
- พอใช้ 3	67.000 - 67.999	2.35
- พอใช้ 4	66.000 - 66.999	2.30
- พอใช้ 5	65.000 - 65.999	2.25
- พอใช้ 6	64.000 - 64.999	2.20
- พอใช้ 7	63.000 - 63.999	2.15
- พอใช้ 8	62.000 - 62.999	2.10
- พอใช้ 9	61.000 - 61.999	2.05
- พอใช้ 10	60.000 - 60.999	2.00
ต้องปรับปรุง	50.000 - 59.999	ไม่เลื่อนเงินเดือน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๖๔๑ ๑๐๕๕ ต่อ ๑๔๑๔

ที่ ขน ๐๐๓๒.๒๐๑/ว ๖๑

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

เรียน รองผู้อำนวยการ ฯ /ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฯ /หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน

ด้วยโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร จะดำเนินการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือน และให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ เมษายน ๒๕๖๕) โดยใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น

โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร จึงขอแจ้งให้รองผู้อำนวยการ ฯ /ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฯ /หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ทุกหน่วย ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ฯ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (แบบ ปผ.) แต่ละรายตาม ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (สามารถดาวน์โหลดทางอินเทอร์เน็ตของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร หรือสแกน QR Code ด้านล่าง) และเสนอรายชื่อข้าราชการ ตามลำดับคะแนนของ ๒ องค์ประกอบ คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ คะแนนร้อยละ ๓๐ รวมกันทั้งสิ้นเท่ากับ ๑๐๐ คะแนน ซึ่งโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร ได้ประกาศระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือน ดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
๑. ดีเด่น	๙๐.๐๐๐ - ๑๐๐.๐๐๐	๔.๐๐ - ๖.๐๐
๒. ดีมาก	๘๐.๐๐๐ - ๘๙.๙๙๙	๓.๐๐ - ๓.๙๕
๓. ดี	๗๐.๐๐๐ - ๗๙.๙๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๕
๔. พอใช้	๖๐.๐๐๐ - ๖๙.๙๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๕
๕. ต้องปรับปรุง	๕๐.๐๐๐ - ๕๙.๙๙๙	ไม่เลื่อนเงินเดือน

(สามารถดาวน์โหลดประกาศระดับเกณฑ์การประเมิน ฯ ทางอินเทอร์เน็ตของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร หรือสแกน QR Code ด้านล่าง)

๒. ให้กลุ่มงาน/งาน ใช้วงเงินในการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนข้าราชการในกลุ่มงาน/งาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ไม่รวมข้าราชการที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน และระดับดีเด่นร้อยละ ๓๕ ของข้าราชการทั้งหมด ในกลุ่มงาน/งาน (ไม่พิเศษ) และให้รองผู้อำนวยการ ฯ /ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ฯ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ร้อยละ ๐.๐๘ ให้กับข้าราชการในกลุ่มภารกิจ

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

๔. ข้าราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องมีผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ หรือร้อยละ ๖๐

๕. ข้าราชการต้องปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

๖. ข้าราชการผู้ซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูกานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๗. ข้าราชการที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน

๑) ข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินโดยกำหนดให้เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองและจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๒) ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๓) ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๔) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๘ วัน

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

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(ข) ลากลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักร้อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาสำหรับลาป่วยและลากิจส่วนตัว ให้นับเฉพาะวันทำการ

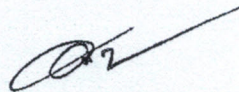
๘. ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้นำข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นมาประกอบพิจารณาด้วย

โดยกำหนดให้ กลุ่มงาน/งาน ดำเนินการส่งเอกสารให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลภายในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้

๑. สำหรับข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น ให้ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (แบบ ปผ.)

๒. ส่งรายชื่อข้าราชการของกลุ่มงาน/งาน ที่มีผลการปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น ขยัน รับผิดชอบ เสียสละ จำนวน ๑๐% ของจำนวนบุคลากร พร้อมบอกผลงาน (ตามเอกสาร ๒)

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติ และดำเนินการต่อไป



นายพรเพชร นันทวุฒิพันธุ์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนเรนทร



ข้าราชการ

“ชาวชัยนาทร่วมใจ ต่อต้านภัยคอร์รัปชัน”

สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ของกลุ่มงาน/งาน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/ระดับ	องค์ประกอบผลการประเมิน		รวมคะแนน (๑๐๐)	ผลงานในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (แบบ ปผ.)		ร้อยละที่ได้เลื่อน
			ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐)	พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (๓๐)		ผลงาน	ไม่ลงนาม	
๑								
๒								
๓								
๔								
๕								
๖								
๗								
๘								
๙								
๑๐								

ลงชื่อ

(.....)

หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน

(สามารถมีแผ่นต่อได้...)

รายชื่อข้าราชการของกลุ่มงาน/งาน ที่มีผลการปฏิบัติราชการ ผลงานดีเด่น ขยัน รับผิดชอบ เสียสละ
ของกลุ่มงาน/งาน

๑. ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง
ผลงาน
.....
.....
.....
.....

๒. ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง
ผลงาน
.....
.....
.....
.....

๓. ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง
ผลงาน
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน