



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร.๐ ๕๖๔๑ ๑๐๕๕ ต่อ ๑๔๑๔
ที่ ชน ๐๐๓๒.๒๐๑/๕๗ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔

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

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

โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร จึงขอประกาศใช้มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ให้ทราบโดยทั่วกัน โดยสามารถดาวน์โหลดข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร <http://chainathospital.org/chainatweb/itacnt>

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

นายแพทย์ นันทวัฒน์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร



ประกาศโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
ในสังกัดโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท

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

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) ในสังกัดโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่รอบการประเมินรอบที่ 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 ตามหนังสือจังหวัดชยันนาท ต่วนมาก ที่ ชน ๐๐๑๗.๕/ว ๒๑๓๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำค่าจ้างเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ แจ้งกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้

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

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๖ ให้มีระยะเวลาไม่เกินตามรอบการประเมิน อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๘. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ตามคำมั่นในการพัฒนาแล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท เพื่อดำเนินการโดยให้ถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๖๔ 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 และรายงานผลให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนครนทรทราบ ทุกวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทเมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



นายพรเพชร นันทวุฒิพันธุ์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยนาทนครนทร

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

ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....



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 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 =คะแนนรวมx ๑๐๐								
๕								

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๒๐)

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	น้ำหนัก (รวม = ๑)	คะแนน
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
๒. การบริการที่ดี			
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			
๕. การทำงานเป็นทีม			
คะแนนรวม			
คะแนนเป็นร้อยละ =คะแนนรวมx ๑๐๐			
๕			

ส่วนที่ ๓: สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเป็นร้อยละ (ก)	น้ำหนัก (ข) รวม = ๑	รวมคะแนน (ก x ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน			
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)			
รวม			

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐ %)
- ☐ ดีมาก (๘๐ - ๘๙ %)
- ☐ ดี (๗๐ - ๗๙ %)
- ☐ พอใช้ (๖๐ - ๖๙ %)
- ☐ ต้องปรับปรุง (๕๐ - ๕๙ %) *หมายเหตุ: (ให้ระบุสาเหตุไว้ให้ทราบด้วย).....*

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 แนวปฏิบัติในการจัดทำคํ่ามั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดชัยนาท

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๒

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดชัยนาท เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคํ่ามั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง 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

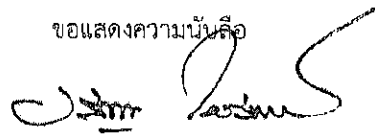
เนื่องจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดัชนีความพร้อมรับผิดตัวชี้วัดที่ ๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ EB ๕ : จังหวัดมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ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

/อันเป็นที่...

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

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายประจักษ์ ชัยนาม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๕๖๔๓-๑๒๐๔ มท.๑๘๒๑๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : chainat @ moi.go.th



ประกาศจังหวัดชัยนาท

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ กำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบประเมิน นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันและสอดคล้องกับกฎ ก.พ. ดังกล่าว จังหวัดชัยนาทจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง แจ้งผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน โดยกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน และจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้ และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดใน กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ หากประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาท

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศนี้ 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).....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการ ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน 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 ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าผู้ถูก
ประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไข
ตามคำมั่นฉบับนี้ 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

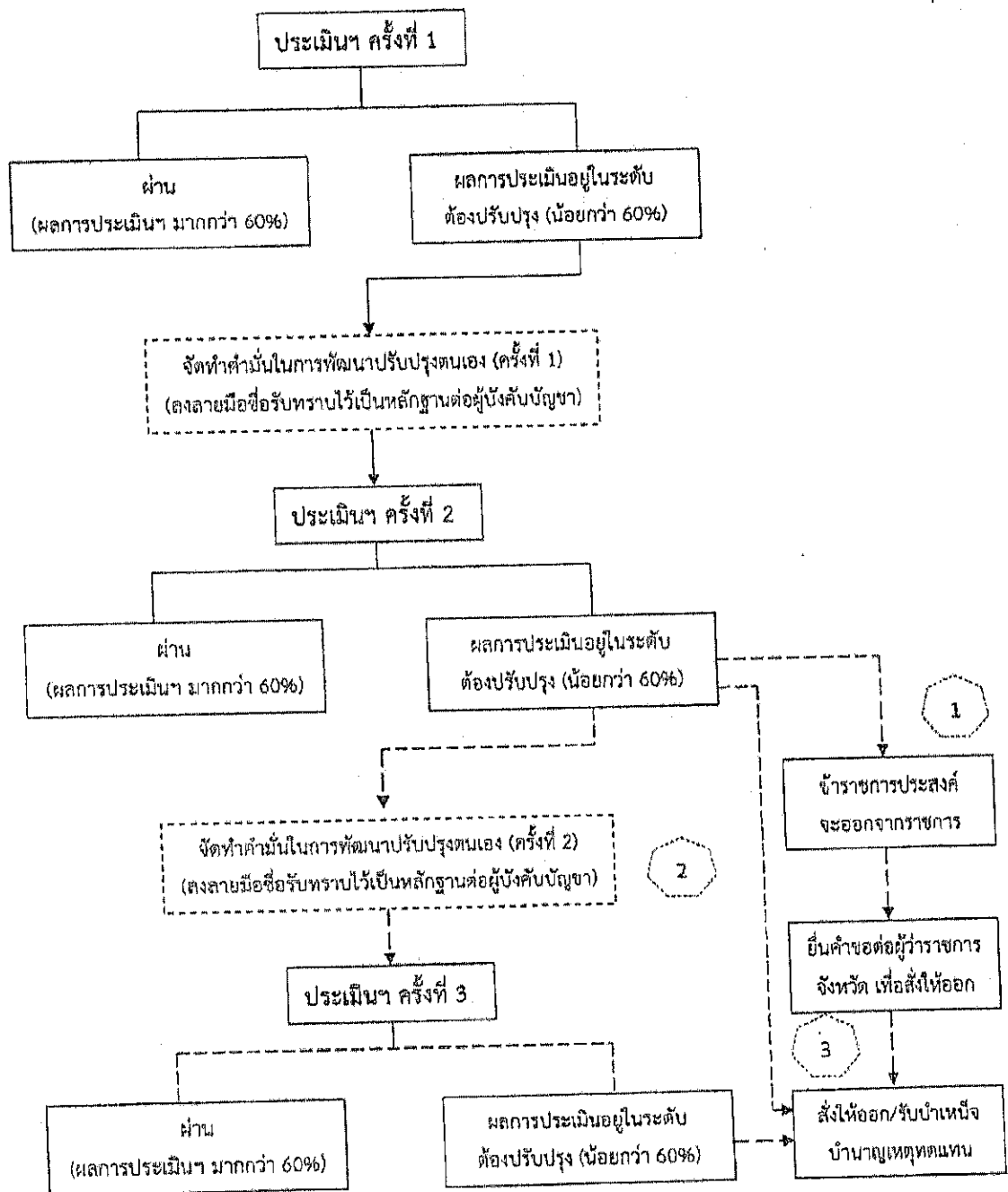
(๕) หมายถึงกิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด ตามที่ตกลงร่วมกัน ที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติในการพัฒนาตนเองในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงโดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น

(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
ของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้วางหลักเกณฑ์การปฏิบัติราชการว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ กฎ 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 ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

ดังนั้น โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท จึงขอประกาศระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท ดังรายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

นายพรเพชร นันทวุฒิพันธุ์
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



ประกาศโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร
เรื่อง ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ
ของโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๓ การประเมินการปฏิบัติราชการ (๑) (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ อาศัยอำนาจตามข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ดังกล่าว และเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และได้มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชยันนาท จึงให้ดำเนินการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ดังนั้น โรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท จึงขอประกาศ ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชยันนาท ดังรายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

นายพรเพชร นันทวุฒิพันธุ์
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชยันนาทนเรนทร

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (พนักงานราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก ตามที่ คพร. กำหนด	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อน ค่าตอบแทน
100.00	100.00	ดีเด่น 1	ดีเด่น	6.00%
99.00	99.99	ดีเด่น 2	ดีเด่น	5.60%
98.00	98.99	ดีเด่น 3	ดีเด่น	5.20%
97.00	97.99	ดีเด่น 4	ดีเด่น	4.80%
96.00	96.99	ดีเด่น 5	ดีเด่น	4.40%
95.00	95.99	ดีเด่น 6	ดีเด่น	4.00%
94.00	94.99	ดีมาก 1	ดีมาก	3.90%
93.00	93.99	ดีมาก 2	ดีมาก	3.80%
92.00	92.99	ดีมาก 3	ดีมาก	3.70%
91.00	91.99	ดีมาก 4	ดีมาก	3.60%
90.00	90.99	ดีมาก 5	ดีมาก	3.50%
89.00	89.99	ดีมาก 6	ดีมาก	3.40%
88.00	88.99	ดีมาก 7	ดีมาก	3.30%
87.00	87.99	ดีมาก 8	ดีมาก	3.20%
86.00	86.99	ดีมาก 9	ดีมาก	3.10%
85.00	85.99	ดีมาก 10	ดีมาก	3.00%
84.00	84.99	ดี 1	ดี	2.90%
83.00	83.99	ดี 2	ดี	2.80%
82.00	82.99	ดี 3	ดี	2.70%
81.00	81.99	ดี 4	ดี	2.60%
80.00	80.99	ดี 5	ดี	2.50%
79.00	79.99	ดี 6	ดี	2.40%
78.00	78.99	ดี 7	ดี	2.30%
77.00	77.99	ดี 8	ดี	2.20%
76.00	76.99	ดี 9	ดี	2.10%
75.00	75.99	ดี 10	ดี	2.00%
74.00	74.99	พอใช้ 1	พอใช้	1.90%
73.00	73.99	พอใช้ 2	พอใช้	1.80%
72.00	72.99	พอใช้ 3	พอใช้	1.70%
71.00	71.99	พอใช้ 4	พอใช้	1.60%

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (พนักงานราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก ตามที่ คพร. กำหนด	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อน ค่าตอบแทน
70.00	70.99	พอใช้ 5	พอใช้	1.50%
69.00	69.99	พอใช้ 6	พอใช้	1.40%
68.00	68.99	พอใช้ 7	พอใช้	1.30%
67.00	67.99	พอใช้ 8	พอใช้	1.20%
66.00	66.99	พอใช้ 9	พอใช้	1.10%
65.00	65.99	พอใช้ 10	พอใช้	1.00%
0.00	64.99	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุง	0.00%



106164

106164

บันทึกข้อความ

1360

พ.ศ. 2554

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๕๖๔๐ ๕๕๘๘

ที่ ขน ๐๐๓๒.๐๑๐/ว ทสจ ๖

วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ทุกแห่ง สาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอ
และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) การบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ เป็นกลยุทธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ ช่วยผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้ส่วนราชการมีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรทุกระดับ มีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายองค์กร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ได้จัดทำมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดชัยนาท เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท และเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้กระบวนการบริหารการปฏิบัติงานราชการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของสำนักงานจังหวัดชัยนาท รายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

(นายพัลลภ ยศศิริเงินตา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรเพื่อก้าวหน้าสู่ความเป็นเลิศ ตามยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นกลยุทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญช่วยผลักดันผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น ส่งผลให้ส่วนราชการ มีทิศทาง และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรทุกระดับมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายองค์กร มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๔ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๑/๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) รอบที่ ๒/๒๕๖๔ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

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 ตามหนังสือจังหวัดเชียงใหม่ ด่วนมาก ที่ ชน ๐๐๑๗.๕/ว ๒๑๓๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๕. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (มีผลคะแนนต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐) พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้

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

๗. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๖ ให้มีระยะเวลาไม่เกินตามรอบการประเมิน อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๘. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ ตามคำมั่นในการพัฒนาแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอื่นเป็นที่น่าพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง 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 และรายงานผลให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาททราบ ทุกวันที่ ๑ ของเดือน เพื่อรายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชัยนาทเมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพัลลภ ขอดศิริจินดา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
เรื่อง ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

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

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ดังกล่าว และเพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม และได้มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่จึงให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นไปตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ จึงขอประกาศระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายหลัก มอศศิริจินดา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (ข้าราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อน เงินเดือน
0	59.00	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุง	ไม่เลื่อนเงินเดือน
60.00	60.99	พอใช้ 10	พอใช้	2.00%
61.00	61.99	พอใช้ 9	พอใช้	2.05%
62.00	62.99	พอใช้ 8	พอใช้	2.10%
63.00	63.99	พอใช้ 7	พอใช้	2.15%
64.00	64.99	พอใช้ 6	พอใช้	2.20%
65.00	65.99	พอใช้ 5	พอใช้	2.25%
66.00	66.99	พอใช้ 4	พอใช้	2.30%
67.00	67.99	พอใช้ 3	พอใช้	2.35%
68.00	68.99	พอใช้ 2	พอใช้	2.40%
69.00	69.99	พอใช้ 1	พอใช้	2.45%
70.00	70.99	ดี 10	ดี	2.50%
71.00	71.99	ดี 9	ดี	2.55%
72.00	72.99	ดี 8	ดี	2.60%
73.00	73.99	ดี 7	ดี	2.65%
74.00	74.99	ดี 6	ดี	2.70%
75.00	75.99	ดี 5	ดี	2.75%
76.00	76.99	ดี 4	ดี	2.80%
77.00	77.99	ดี 3	ดี	2.85%
78.00	78.99	ดี 2	ดี	2.90%
79.00	79.99	ดี 1	ดี	2.95%
80.00	80.49	ดีมาก 20	ดีมาก	3.00%
80.50	80.99	ดีมาก 19	ดีมาก	3.05%
81.00	81.49	ดีมาก 18	ดีมาก	3.10%
81.50	81.99	ดีมาก 17	ดีมาก	3.15%
82.00	82.49	ดีมาก 16	ดีมาก	3.20%

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (ข้าราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อน เงินเดือน
82.50	82.99	ดีมาก 15	ดีมาก	3.25%
83.00	83.49	ดีมาก 14	ดีมาก	3.30%
83.50	83.99	ดีมาก 13	ดีมาก	3.35%
84.00	84.49	ดีมาก 12	ดีมาก	3.40%
84.50	84.99	ดีมาก 11	ดีมาก	3.45%
85.00	85.49	ดีมาก 10	ดีมาก	3.50%
85.50	85.99	ดีมาก 9	ดีมาก	3.55%
86.00	86.49	ดีมาก 8	ดีมาก	3.60%
86.50	86.99	ดีมาก 7	ดีมาก	3.65%
87.00	87.49	ดีมาก 6	ดีมาก	3.70%
87.50	87.99	ดีมาก 5	ดีมาก	3.75%
88.00	88.49	ดีมาก 4	ดีมาก	3.80%
88.50	88.99	ดีมาก 3	ดีมาก	3.85%
89.00	89.49	ดีมาก 2	ดีมาก	3.90%
89.50	89.99	ดีมาก 1	ดีมาก	3.95%
90.00	90.49	ดีเด่น 21	ดีเด่น	4.00%
90.50	90.99	ดีเด่น 20	ดีเด่น	4.10%
91.00	91.49	ดีเด่น 19	ดีเด่น	4.20%
91.50	91.99	ดีเด่น 18	ดีเด่น	4.30%
92.00	92.49	ดีเด่น 17	ดีเด่น	4.40%
92.50	92.99	ดีเด่น 16	ดีเด่น	4.50%
93.00	93.49	ดีเด่น 15	ดีเด่น	4.60%
93.50	93.99	ดีเด่น 14	ดีเด่น	4.70%
94.00	94.49	ดีเด่น 13	ดีเด่น	4.80%
94.50	94.99	ดีเด่น 12	ดีเด่น	4.90%
95.00	95.49	ดีเด่น 11	ดีเด่น	5.00%

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (ข้าราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อน เงินเดือน
95.50	95.99	ดีเด่น 10	ดีเด่น	5.10%
96.00	96.49	ดีเด่น 9	ดีเด่น	5.20%
96.50	96.99	ดีเด่น 8	ดีเด่น	5.30%
97.00	97.49	ดีเด่น 7	ดีเด่น	5.40%
97.50	97.99	ดีเด่น 6	ดีเด่น	5.50%
98.00	98.49	ดีเด่น 5	ดีเด่น	5.60%
98.50	98.99	ดีเด่น 4	ดีเด่น	5.70%
99.00	99.49	ดีเด่น 3	ดีเด่น	5.80%
99.50	99.99	ดีเด่น 2	ดีเด่น	5.90%
100.00	100.00	ดีเด่น 1	ดีเด่น	6.00%

ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ระดับ	ช่วงคะแนน (ร้อยละ)	เลื่อนเงินเดือน (ร้อยละ)
ดีเด่น	90 - 100	4.00 - 6.00
ดีมาก	80 - 89.99	3.00 - 3.99
ดี	70 - 79.99	2.50 - 2.99
พอใช้	60 - 69.99	2.00 - 2.49
ต้องปรับปรุง	50 - 59	ไม่เลื่อนเงินเดือน



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท
เรื่อง ระดับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ
ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗
หมวด ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (๑) (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ประกาศคณะกรรมการบริหาร
พนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔
อาศัยอำนาจตามข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง คำตอบแทนของพนักงานราชการ
พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ดังกล่าว และเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
เป็นธรรม และได้มาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทจึงให้
ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท จึงขอประกาศระดับเกณฑ์การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพัลลภ ยอดศิริจินดา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (พนักงานราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก ตามที่ กพร. กำหนด	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อน ค่าตอบแทน
0.00	64.00	ควรปรับปรุง	ควรปรับปรุง	0.60% - 0.74%
65.00	65.99	พอใช้ 10	พอใช้	0.75% - 0.89%
66.00	66.99	พอใช้ 9	พอใช้	0.90% - 1.04%
67.00	67.99	พอใช้ 8	พอใช้	1.05% - 1.19%
68.00	68.99	พอใช้ 7	พอใช้	1.20% - 1.34%
69.00	69.99	พอใช้ 6	พอใช้	1.35% - 1.49%
70.00	70.99	พอใช้ 5	พอใช้	1.50% - 1.64%
71.00	71.99	พอใช้ 4	พอใช้	1.65% - 1.79%
72.00	72.99	พอใช้ 3	พอใช้	1.80% - 1.94%
73.00	73.99	พอใช้ 2	พอใช้	1.95% - 2.09%
74.00	74.99	พอใช้ 1	พอใช้	2.100% - 2.24%
75.00	75.99	ดี 10	ดี	2.25% - 2.39%
76.00	76.99	ดี 9	ดี	2.40% - 2.54%
77.00	77.99	ดี 8	ดี	2.55% - 2.69%
78.00	78.99	ดี 7	ดี	2.700% - 2.84%
79.00	79.99	ดี 6	ดี	2.85% - 2.99%
80.00	80.99	ดี 5	ดี	3.00% - 3.14%
81.00	81.99	ดี 4	ดี	3.15% - 3.29%
82.00	82.99	ดี 3	ดี	3.30% - 3.44%
83.00	83.99	ดี 2	ดี	3.45% - 3.59%
84.00	84.99	ดี 1	ดี	3.60% - 3.74%
85.00	85.99	ดีมาก 10	ดีมาก	3.75% - 3.89%
86.00	86.99	ดีมาก 9	ดีมาก	3.90% - 4.04%
87.00	87.99	ดีมาก 8	ดีมาก	4.05% - 4.19%
88.00	88.99	ดีมาก 7	ดีมาก	4.20% - 4.34%

ระดับผลการประเมินย่อยที่หน่วยงานกำหนด (พนักงานราชการ)

คะแนน เริ่มต้น	คะแนน สิ้นสุด	ชื่อระดับผลการ ประเมินย่อย	ระดับผลการ ประเมินหลัก ตามที่ คพร. กำหนด	เปอร์เซ็นต์ ที่ใช้ในการเลื่อน ค่าตอบแทน
89.00	89.99	ดีมาก 6	ดีมาก	4.35% - 4.49%
90.00	90.99	ดีมาก 5	ดีมาก	4.50% - 4.64%
91.00	91.99	ดีมาก 4	ดีมาก	4.65% - 4.79%
92.00	92.99	ดีมาก 3	ดีมาก	4.80% - 4.94%
93.00	93.99	ดีมาก 2	ดีมาก	4.95% - 5.09%
94.00	94.99	ดีมาก 1	ดีมาก	5.10% - 5.24%
95.00	95.99	ดีเด่น 6	ดีเด่น	5.25% - 5.39%
96.00	96.99	ดีเด่น 5	ดีเด่น	5.40% - 5.54%
97.00	97.99	ดีเด่น 4	ดีเด่น	5.55% - 5.69%
98.00	98.99	ดีเด่น 3	ดีเด่น	5.70% - 5.84%
99.00	99.99	ดีเด่น 2	ดีเด่น	5.85% - 5.99%
100.00	100.00	ดีเด่น 1	ดีเด่น	6.00%



จังหวัดชัยนาท

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท ลงนาม _____

(รับทราบข้อตกลง)

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท 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. เป้าหมาย								
ผลงานที่ทำได้จริง								
๒. เป้าหมาย								
ผลงานที่ทำได้จริง								
๓. เป้าหมาย								
ผลงานที่ทำได้จริง								
คะแนนรวม								
คะแนนเป็นร้อยละ = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{๕} \times ๑๐๐$								

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๒๐)

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	น้ำหนัก (รวม = ๑)	คะแนน
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		๒๐%	
๒. บริการที่ดี		๒๐%	
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		๒๐%	
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม		๒๐%	
๕. การทำงานเป็นทีม		๒๐%	
คะแนนรวม			
คะแนนเป็นร้อยละ = $\frac{\text{คะแนนรวม}}{๕} \times ๑๐๐$			

ส่วนที่ ๓ : สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเป็นร้อยละ (ก)	น้ำหนัก (ข) รวม = ๑	รวมคะแนน (ก x ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐	
รวม			

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐ %)
 ☐ ดีมาก (๘๐ - ๘๙ %)
 ☐ ดี (๗๐ - ๗๙ %)
 ☐ พอใช้ (๖๐ - ๖๙ %)
 ☐ ต้องปรับปรุง (๕๐ - ๕๙ %)
 หมายเหตุ : (ให้ระบุสาเหตุไว้ให้ทราบด้วย).....

ส่วนที่ ๔ : แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ ทักษะ/ สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ใช้ ในการพัฒนา

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 :