



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบางกรวย กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร ๐๒ ๔๔๗ ๕๕๘๒-๓

ที่ นป ๐๐๓๒.๓๐๑/๐๑๕

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การกำหนดมาตรการกลไก การวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ทุกคน

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี แจ้งประกาศจังหวัดนนทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒
ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งรวมถึงบุคลากรในโรงพยาบาลบางกรวยด้วย ดังรายละเอียดที่แนบ
มาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงขอแจ้งให้หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบางกรวย ทราบยึดถือ
ปฏิบัติ และเพื่อให้เป็นไปตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ของหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตามหัวข้อ
EB.๑๓ ขอมอบหมายให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่นำเอกสารดังกล่าวเผยแพร่บน
www.bangkruihospital.go.th ให้สาธารณะได้รับทราบทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ ถือปฏิบัติ และเผยแพร่บน www.bangkruihospital.go.th ต่อไป

(นายวิชัย รัตนกันท์พาณิชย์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย



ที่ นบ ๐๐๓๒.๐๑๐/ ๒๗๔๓

1312

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

ถนนรัตนาธิเบศร์ นบ ๑๑๐๐๐

ชุดเวลา

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน-
สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๓ ฉบับ
๒. ประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อน
เงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการใน
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จึงได้จัดทำ
ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนนทบุรี โดยใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท ตั้งแต่
รอบประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และในปีถัดไป เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ดังนี้

๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๓ ฉบับ คือ
๑) สำหรับข้าราชการ
๒) สำหรับลูกจ้างประจำ
๓) สำหรับพนักงานราชการ
๒. ประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรในสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ จำนวน ๑ ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสฤณีเดช เจริญไชย)

ปฏิบัติหน้าที่นายแพทย์เชี่ยวชาญ ด้านเวชกรรมป้องกัน
ปฏิบัติราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ ๒๕๕๐ ๓๐๗๑-๖ ต่อ ๑๐๗

โทรสาร ๐ ๒๕๕๘ ๙๑๒๑

13wkb2



ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการกำหนดอัตราร้อยละในการคำนวณ
เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น จังหวัดนนทบุรี จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติตั้งแต่ รอบประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และในปีถัดไป จนกว่าจะมีการ เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ โดยให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการควรเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของผู้รับการ ประเมิน เนื่องจากเป็นผู้มอบหมายงานและกำกับตรวจสอบการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้มอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทน และเมื่อผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตามที่ได้รับมอบตามคำสั่ง ดังกล่าวแล้ว ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อ ประกอบการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่าง รอบการประเมิน กำหนดให้ประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะเป็นสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นสุดรอบการประเมินนั้น

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

วิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ตกลงร่วมกันในการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล โดยให้พิจารณาตัวชี้วัดที่ถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลัก ประกอบกับตัวชี้วัดงานในหน้าที่รับผิดชอบ จำนวนตัวชี้วัดอยู่ระหว่าง ๕ - ๑๐ ตัว สำหรับการกำหนด น้ำหนักคะแนนให้พิจารณาตามความเหมาะสม

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ.กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่กำหนดเพิ่มเติม อาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติราชการของข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ก็ได้

วิธีการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้พิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน เช่น

- ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับเนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินมากที่สุด (ประเมิน ๙๐ องศา)

- ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกับเพื่อนร่วมงานจำนวน ๒ คนขึ้นไป (ประเมิน ๑๘๐ องศา)

- ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการจากผู้รับการประเมิน (ประเมิน ๓๖๐ องศา)

โดยพิจารณาสมรรถนะ จากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่ผู้รับการประเมินแสดงออก ให้เป็นคะแนนตามมาตรวัดระดับพฤติกรรม (Rating Scale)

ข้อ ๔ การจัดกลุ่มตามผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น (๙๐-๑๐๐) ดีมาก (๘๐-๘๙) ดี (๗๐-๗๙) พอใช้ (๖๐-๖๙) และต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐) คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๕ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบริหารวงเงินให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร โดยกำหนดช่วงคะแนนการเลื่อนเงินเดือนดังนี้

ระดับผลการปฏิบัติราชการ	คะแนน	ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน
ดีเด่น	๑๐๐	๖.๐๐
	๙๙.๐๐ - ๙๙.๙๙	๕.๘๐
	๙๘.๐๐ - ๙๘.๙๙	๕.๖๐
	๙๗.๐๐ - ๙๗.๙๙	๕.๔๐
	๙๖.๐๐ - ๙๖.๙๙	๕.๒๐
	๙๕.๐๐ - ๙๕.๙๙	๕.๐๐
	๙๔.๐๐ - ๙๔.๙๙	๔.๘๐
	๙๓.๐๐ - ๙๓.๙๙	๔.๖๐
	๙๒.๐๐ - ๙๒.๙๙	๔.๔๐
	๙๑.๐๐ - ๙๑.๙๙	๔.๒๐
	๙๐.๐๐ - ๙๐.๙๙	๔.๐๐

ระดับผลการปฏิบัติราชการ	คะแนน	ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือน
ดีมาก	๘๙.๐๐ - ๘๙.๙๙	๓.๙๐
	๘๘.๐๐ - ๘๘.๙๙	๓.๘๐
	๘๗.๐๐ - ๘๗.๙๙	๓.๗๐
	๘๖.๐๐ - ๘๖.๙๙	๓.๖๐
	๘๕.๐๐ - ๘๕.๙๙	๓.๕๐
	๘๔.๐๐ - ๘๔.๙๙	๓.๔๐
	๘๓.๐๐ - ๘๓.๙๙	๓.๓๐
	๘๒.๐๐ - ๘๒.๙๙	๓.๒๐
	๘๑.๐๐ - ๘๑.๙๙	๓.๑๐
	๘๐.๐๐ - ๘๐.๙๙	๓.๐๐
ดี	๗๙.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๙๐
	๗๘.๐๐ - ๗๘.๙๙	๒.๘๐
	๗๗.๐๐ - ๗๗.๙๙	๒.๗๐
	๗๖.๐๐ - ๗๖.๙๙	๒.๖๐
	๗๕.๐๐ - ๗๕.๙๙	๒.๕๐
	๗๔.๐๐ - ๗๔.๙๙	๒.๔๐
	๗๓.๐๐ - ๗๓.๙๙	๒.๓๐
	๗๒.๐๐ - ๗๒.๙๙	๒.๒๐
	๗๑.๐๐ - ๗๑.๙๙	๒.๑๐
	๗๐.๐๐ - ๗๐.๙๙	๒.๐๐
พอใช้	๖๕.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๙๐
	๖๐.๐๐ - ๖๔.๙๙	๑.๐๐
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	๐

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ การจัดเก็บผลการประเมิน เช่น หลักฐานการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินสมรรถนะ ให้จัดเก็บไว้ที่หน่วยงานที่ประเมินเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมินเพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ส่งมายังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี โดยสำเนาเก็บไว้ที่หน่วยงาน ๑ ชุด เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์นี้ ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒



(นายภาณุ แยมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี



ประกาศจังหวัดน่าน

เรื่อง ช่วงคะแนนในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ที่กำหนดไว้ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ข้อ ๔.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง และให้กำหนดน้ำหนักคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน มีความชัดเจน และเป็นไปในทางเดียวกัน จังหวัดน่านจึงมอบให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เป็นผู้แบ่งคะแนนในแต่ละปัจจัยที่จะประเมิน ตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน พร้อมนี้ ได้ประกาศช่วงคะแนนในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนี้

๑) ระดับดีเด่น (๑ ชั้น)	คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
๒) ระดับเป็นที่ยอมรับได้ (๐.๕ ชั้น)	คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙
๓) ระดับต้องปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒

(นายภานุ แยมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน



ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยตามความในข้อ ๑๙ แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๔ (๑) และหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี มีประสิทธิภาพ และเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน จังหวัดนนทบุรีจึงขอประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของพนักงานราชการทั่วไป ตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒

(นายภานุ แยมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

แนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒
เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเพิ่มค่าจ้างประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป

ระดับการประเมินผล ตามประกาศคณะกรรมการบริหาร พนักงานราชการ	ระดับ การประเมินผลย่อย	คะแนน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ เพื่อเพิ่มค่าตอบแทนประจำปี ของพนักงานราชการ
ดีเด่น	ดีเด่น ๑	๙๙.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๖.๐๐ %
	ดีเด่น ๒	๙๘.๐๐ - ๙๘.๙๙	๕.๗๕ %
	ดีเด่น ๓	๙๗.๐๐ - ๙๗.๙๙	๕.๕๐ %
	ดีเด่น ๔	๙๖.๐๐ - ๙๖.๙๙	๕.๒๕ %
	ดีเด่น ๕	๙๕.๐๐ - ๙๕.๙๙	๕.๐๐ %
ดีมาก	ดีมาก ๑	๙๓.๐๐ - ๙๔.๙๙	๔.๗๕ %
	ดีมาก ๒	๙๑.๐๐ - ๙๒.๙๙	๔.๕๐ %
	ดีมาก ๓	๘๙.๐๐ - ๙๐.๙๙	๔.๒๕ %
	ดีมาก ๔	๘๗.๐๐ - ๘๘.๙๙	๔.๐๐ %
	ดีมาก ๕	๘๕.๐๐ - ๘๖.๙๙	๓.๗๕ %
ดี	ดี ๑	๘๓.๐๐ - ๘๔.๙๙	๓.๕๐ %
	ดี ๒	๘๑.๐๐ - ๘๒.๙๙	๓.๒๕ %
	ดี ๓	๗๙.๐๐ - ๘๐.๙๙	๓.๐๐ %
	ดี ๔	๗๗.๐๐ - ๗๘.๙๙	๒.๕๐ %
	ดี ๕	๗๕.๐๐ - ๗๖.๙๙	๒.๐๐ %
พอใช้	พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	๐.๐๐ %
ปรับปรุง	ปรับปรุง	๐.๐๐ - ๖๔.๐๐	๐.๐๐ %

๑๐๖



ประกาศจังหวัดน่านบุรี

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากร

ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่จังหวัดน่านบุรีได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดน่านบุรี ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดน่านบุรี สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ และในปีถัดไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ความละเอียดตามประกาศที่อ้างถึง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินการโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๐๒๗) โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดน่านบุรี เป็นไปตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จังหวัดน่านบุรี จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้ทุนหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานจังหวัดน่านบุรี มีองค์ประกอบการประเมินได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ(๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนน ตามประเภท และผลการประเมินเป็นแต่ละระดับ ดังนี้

ข้าราชการ

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| - ระดับดีเด่น | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ |
| - ระดับดีมาก | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ |
| - ระดับดี | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ |
| - ระดับพอใช้ | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|------------------------------------|-----------------------|
| - ระดับดีเด่น (๑ ชั้น) | คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ |
| - ระดับเป็นที่ยอมรับได้ (๐.๕ ชั้น) | คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

พนักงานราชการ

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| - ระดับดีเด่น | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๕ |
| - ระดับดีมาก | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ |
| - ระดับดี | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ |
| - ระดับพอใช้ | คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ |
| - ระดับต้องปรับปรุง | คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๔ |

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษ ต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการและอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

๒.๒ สำหรับกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และพนักงานราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๔ จะต้องทำความเข้าใจระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินที่ต้องมีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลโดยการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนาวิธีการพัฒนาและช่วงเวลาที่ใช้ในการพัฒนา ซึ่งจังหวัดได้กำหนดมาตรการดำเนินการในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้มีการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากร ดังนี้

๑) กำหนดให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเองให้ความรู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐานและหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดโดยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยวิธีการฝึกอบรมการมอบหมายงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. วิธีการขึ้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตาม กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ และให้มีการจัดทำคำมั่นให้การพัฒนาปรับปรุงและปฏิบัติงานตามแบบที่จังหวัดกำหนด

๔. ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงาน ในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรีทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒



(นายธานี แยมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการ
โรงพยาบาลบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบางกรวย

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

วัน/เดือน/ปี : ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

หัวข้อ : ...ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน.

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. การกำหนดมาตรการกลไก การวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (EB.๑๓)

Link ภายนอก : www.bangkruaihospital.go.th

หมายเหตุ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีนำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายสรวิศ งามพินิจ)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายวิชัย รัตนกันต์พาณิชย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย

วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายสรวิศ งามพินิจ)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓