

ที่ นบ ๐๐๓๒.๐๑๐/ ๒๗๔๓



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

ถนนรัตนนิเบศร์ นบ ๑๑๐๐๐

ชุดเวลา

พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๓ ฉบับ
๒. ประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จึงได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี โดยใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท ตั้งแต่รอบประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และในปีถัดไป เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ได้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ดังนี้

๑. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๓ ฉบับ คือ
๑) สำหรับข้าราชการ
๒) สำหรับลูกจ้างประจำ
๓) สำหรับพนักงานราชการ
๒. ประกาศมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ จำนวน ๑ ฉบับ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

พร้อม ผู้บริหารแพทย์โรงพยาบาลชุมชน
- เพื่อโปรด ใช้ทราบ ใช้บังคับใช้
- เป็นความลับ
โรจน์ อดิสรณ์ ชัยกุล
ผู้บังคับการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสฤณีเดช เจริญไชย)

ปฏิบัติหน้าที่นายแพทย์เชี่ยวชาญ ด้านเวชกรรมป้องกัน
ปฏิบัติราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ ๒๕๕๐ ๓๐๗๑-๖ ต่อ ๑๐๗

โทรสาร ๐ ๒๕๕๙ ๙๑๒๑

13wab2

EB 13



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 จนกว่าจะสิ้นรอบการประเมินนั้น

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

วิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้พิจารณาตามความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน เช่น

- ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับเนื่องจากเป็นผู้ใกล้ชิดกับผู้รับการประเมินมากที่สุด (ประเมิน ๙๐ องศา)

- ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกับเพื่อนร่วมงานจำนวน ๒ คนขึ้นไป (ประเมิน ๑๘๐ องศา)

- ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการจากผู้รับการประเมิน (ประเมิน ๓๖๐ องศา)
โดยพิจารณาสมรรถนะ จากพฤติกรรมการทำงานที่ผู้รับการประเมินแสดงออก 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



(นายภาน แยมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี



ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง ช่วงคะแนนในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี
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 ของลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี มีความชัดเจน และเป็นไปในทางเดียวกัน จังหวัดนนทบุรีจึงมอบให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เป็นผู้แบ่งคะแนนในแต่ละปัจจัยที่จะประเมิน ตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ในการประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน พร้อมนี้ ได้ประกาศช่วงคะแนนในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน ดังนี้

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

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒

(นายภานุ แยมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี



ประกาศจังหวัดนันทบุรี

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 ของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนันทบุรี มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จังหวัดนันทบุรีจึงขอประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของพนักงานราชการทั่วไป ตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒

(นายภานุ แยมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนันทบุรี

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 %

[Signature]



ประกาศจังหวัดนันทบุรี

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากร ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่จังหวัดนันทบุรีได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนันทบุรี ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนันทบุรี สำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ และในปีถัดไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ความละเอียดตามประกาศที่ อ้างถึง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงาน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินการ โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๙.๔ การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๐๒๗) โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดนันทบุรี เป็นไปตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติ- ระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จังหวัดนันทบุรี จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานจังหวัดนันทบุรี มีองค์ประกอบการ ประเมินได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ 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) กำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่มีการพัฒนาตนเองให้ความรู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐานและหรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงานกำหนดโดยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานของตนเอง

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยวิธีการฝึกอบรมการมอบหมายงานการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

๔. ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงาน ในกรณีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรีทราบ เมื่อสิ้นสุดในแต่ละรอบการประเมินต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒



(นายภาณุ แยมศรี)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลบางกรวย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

ตามประกาศโรงพยาบาลบางกรวย

เรื่อง กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชนผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลบางกรวย

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบางกรวย

ชื่อหน่วยงาน:

โรงพยาบาลบางกรวย

วัน/เดือน/ปี:

หัวข้อ:

ข้อมูล MIA เชนส์

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

ขอ EB 5, 6, 7, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100

Linkภายนอก:

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายวิชัย รัตนภักดิ์พาณิชย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายวิชัย รัตนภักดิ์พาณิชย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายบารมี สุขศรีนาค)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....