



ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/ ๖๑๗๒

ศาลากลางจังหวัดจันทบุรี
ถนนเลียบริน จบ ๒๒๐๐๐

๑๗/ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอและผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

อ้างถึง ๑.หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

๒.หนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๓๒.๐๐๑/๓๖๔๖ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
 ๒. แบบคะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ตัวชี้วัด
 ๓. แบบสรุปรันลาข้าราชการ
 ๔. แบบรายงานข้อมูลพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
 ๕. แบบข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
 ๖. แบบสรุปรันลาลูกจ้างประจำ
 ๗. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (เอกสารหมายเลข ๑)
 ๘. แบบประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (เอกสารหมายเลข ๒)
 ๙. แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (เอกสารหมายเลข ๓)
 ๑๐. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ
 ๑๑. หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
 ๑๒. เกณฑ์คะแนนการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔
 ๑๓. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔
 ๑๔. การจัดทำค้ำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
 ๑๕. ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)
 ๑๖. บัญชีรายละเอียดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูงของตำแหน่งลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ สำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ขอให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน ๕ ตัวชี้วัด เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในรอบที่ ๑/๒๕๖๔ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

จังหวัดจันทบุรี ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ และกรอบระยะเวลาดำเนินการตามประกาศจังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ ตามหนังสือจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๑๗.๕/ว ๓๐๗ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ ขอให้ส่วนราชการในสังกัดดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชา รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และให้การเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษเป็นไปอย่างรวดเร็วอันจะเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. นับจำนวนคน/อัตรารายเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ตามที่ปฏิบัติราชการอยู่จริง

๒. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการภายในสังกัดและข้าราชการที่มาช่วยราชการ แต่ตำแหน่งอยู่ส่วนราชการอื่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ.กำหนด

๓. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ จาก ๒ องค์กรประกอบ ได้แก่

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากตัวชี้วัดจำนวน ๕ ตัว สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ ยกเว้นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ยกเว้นข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

๔. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคนให้เลื่อนเงินเดือนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘)

๕. การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท เช่น จำนวนเงิน ๘๐๐.๑๓ บาท ให้ปัดเศษขึ้นเป็น ๘๑๐ บาท

๖. ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้พิจารณาเลื่อน ๑ ขั้น/๐.๕ ขั้น และเลื่อนค่าตอบแทนพิเศษ (กรณีเต็มขั้น) อัตรา ๒%, ๔% จำนวนโควตา ๑ ขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมดในสังกัด ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๗. ให้ดำเนินการจัดทำข้อมูลตามแบบฟอร์ม Excel อย่างเคร่งครัดโดยให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด ๑๔ และส่งผลการพิจารณาให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ทาง e-mail : chrochan2017@gmail.com ดังนี้

๗.๑ แบบรายงานข้อมูลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๗.๒ แบบคะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ตัวชี้วัด (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๗.๓ แบบสรุปวันลาข้าราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๗.๔ แบบรายงานข้อมูลพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๗.๕ แบบข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕)

๗.๖ แบบสรุปวันลาลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖)

๘. จัดส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๗) ยกเว้น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และสาธารณสุขอำเภอ และแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑๐) ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๙. กรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดที่อยู่ในสังกัด ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑๕) และจัดส่งแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (เอกสารหมายเลข ๓) พร้อมเหตุผล ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๑๖ ได้ที่เว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี www.chpho.go.th ระบบสารสนเทศ ระบบสารบัญญอิเล็กทรอนิกส์

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ โดยกำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการโดยรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี หากมีข้อสงสัยประการใดติดต่อโดยตรงกับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี และให้ดำเนินภายในระยะเวลาที่กำหนด

ขอแสดงความนับถือ



(นายอภิรักษ์ พิศุทธิ์อามรณ์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๑๖๖ ต่อ ๒๐๒, ๒๐๕

โทรสาร. ๐ ๓๙๓๑ ๑๕๕๓

เรียน ผู้อำนวยการ

เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

- ทุกกลุ่มงาน กลุ่มงานการแพทย์ กลุ่มงานเภสัชกรรมฯ
- กลุ่มงานทันตกรรม กลุ่มงานประกันฯ กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
- กลุ่มงานบริการล้างปนดื้อ กลุ่มงานรังสี กลุ่มงานกายภาพบำบัด
- งานแพทย์แผนไทย กลุ่มการพยาบาล งานผู้ปรับใบ
- งานผู้ปรับนอก งานห้องคลอด/ห้องผ่าตัด งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
- ราชจ่ายกลาง/งานซีกฟอก งานสุขภาพจิต กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- งานพัสดุฯ งานธุรการ งานกลางเงินและบัญชี
- งานโภชนาการ ینگประจวบ ลงขัน นค.
- งานบุคลากร สดขระการ

-เพื่อทราบและให้กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง ทราบ
๙ ๒๒/๒/๖๔

แผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการและการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ 1 เมษายน 2564 ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

เดือน ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ							
		18 - 29 มค. 64	22 - 24 กพ. 64	25 กพ. - 2 มีค. 64	3 - 12 มีค. 64	13 - 19 มีค. 64	23 - 26 มีค. 64	27 - 31 มีค. 64	
1	ผู้บริหาร (รองผ.บ.สช./ผอ.พช./หน.กก./ช.ชอ.) แจ้งตัวชี้วัดแก่ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ตัวชี้วัดร่วม 2 ตัว อีตละระ 3 ตัว)	↔							
2	กองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบความถูกต้องของบัญชี เงินเดือนและการถือจ่าย(จ18) ที่มีการปฏิบัติงานราชการจริงและตาม จ18	↔	↔						
3	หน่วยงานตรวจสอบข้อมูลการปฏิบัติงานราชการจริงและอัตราเงินเดือน ณ 1 มีค. 2564 กับ กองบริหารทรัพยากรฯ (นับตัว นับเงิน)		↔	↔					
4	หน่วยงานพิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการ ดังนี้ - พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงิน 2.90 ของฐาน เงินเดือน ณ 1 มีค. 64 และรายงานผลตามแบบฟอร์มที่ สสจ.กำหนด - พิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ตอน. 1 ชั้น/0.5 ชั้น และพิจารณา เดือนค่าตอบแทนพิเศษอัตรา 2% และ 4% (เต็มขั้น) และ รายงานผลตามแบบฟอร์มที่ สสจ.กำหนด				↔	↔			
5	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรฯ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของ ขรก. และค่าจ้างของ ตอน. ประชุมคณะกรรมการกั่นกรองฯ เพื่อพิจารณาผลการประเมิน ของข้าราชการและถูกจ้างประจำ 2 ครั้ง					↔	↔		
7	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรฯ จัดทำแบบรายงานผลการประเมินผล การปฏิบัติงานราชการและการบริหารการเงินเสนอ ผวจ.ให้ทราบเห็นชอบ							↔	
8	จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนฯ ทั้งรับทราบและเห็นชอบจาก ผวจ.							↔	

10 mlc

หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 รอบที่ 1

ลำดับ	หลักเกณฑ์	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนักงานบริหารระดับสูง	ลูกจ้างชั่วคราว	
1	วงเงินการปรับค่าจ้าง	ร้อยละ 3 ของอัตราเงินได้อัตราค่าจ้างตามปฏิบัติจริง น. วันที่ 1 ตุลาคม 2564/1 กันยายน 2564 ผอ. จิตกรร ได้ปรับรายการผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบเดิม ร้อยละ 0.02 รอบที่ 1 ไม่เกินร้อยละ 2.58 1. รพท/สอ. ให้อำนาจหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้พิจารณาตามผลการ ประเมินปฏิบัติงาน ร้อยละ 2.90+0.04 (ค่าลด COVID-19) ยกเว้น รพ. สองห้อง เพื่อให้ผู้ใช้ปฏิบัติงาน Cohort ward อีก 0.02 2. สอ. ให้อำนาจหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้พิจารณาตามผลการประเมิน ปฏิบัติงาน ร้อยละ 2.90+0.04 (ค่าลดเงินอุดหนุน COVID-19)	1. จำนวนค่าจ้างไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวน ค่าจ้างสูงสุด 2. วงเงินไม่เกินร้อยละ 6 ของจำนวนเงิน ณ วันที่ 1 ก.ย. 64 รอบที่ 1 1. พิจารณาเลื่อนค่าจ้าง 1 ชั้น/0.5 ชั้น 2. พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพิเศษ อัตรา 2% 4% (กรณีค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่ง) รอบที่ 2 1. พิจารณาเลื่อนค่าจ้าง 1.5 ชั้น/1 ชั้น/0.5 ชั้น 2. พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพิเศษ อัตรา 2% 4% 6% (กรณีค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดตำแหน่ง) และจำนวนได้ตัว 2 ชั้น (ทั้งนี้) ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนผู้เข้ารับรางวัลชนะเลิศ	ไม่มีเงินร้อยละ 4 ของวงเงินค่าจ้าง พนักงานบริหารระดับสูงทั้งหมด ณ วันที่ 1 กันยายน 2564	ไม่เกินร้อยละ 4 ของวงเงินค่าจ้าง พนักงานบริหารระดับสูงทั้งหมด	ไม่เกินร้อยละ 4 ของวงเงินค่าจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวทั้งหมด	
2	การเลื่อนเงินเดือน	เลื่อนไปไม่เกินร้อยละ 6 ต่อรอบ	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ต่อปี	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ต่อปี	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ต่อปี	เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ 6 ต่อปี	
3	รอบการประเมิน	2 รอบ (1 เมษายน 2564/1 ตุลาคม 2564)	2 รอบ (1 เมษายน 2564/1 ตุลาคม 2564)	2 รอบ (1 เมษายน 2564/1 ตุลาคม 2564)	2 รอบ (1 เมษายน 2564/1 ตุลาคม 2564)	2 รอบ (1 เมษายน 2564/1 ตุลาคม 2564)	
4	รอบการเลื่อนเงินเดือน	2 รอบ (1 เมษายน 2564/1 ตุลาคม 2564)	2 รอบ (1 เมษายน 2564/1 ตุลาคม 2564)	1 รอบ (1 ตุลาคม 2564)	1 รอบ (1 ตุลาคม 2564)	1 รอบ (1 ตุลาคม 2564)	
5	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 เดือน/รอบ (ยกเว้น ชก. บรรจุใหม่ ตามสถิติ ว.154 และ ว.235 ให้นับผล การปฏิบัติงานราชการพิเศษเป็น ลจค./พรก./พ.ส. + ผลการ ปฏิบัติงานราชการขณะเป็น ชก. (ไม่ถึง 4 เดือน เพื่อขอ ออก. พ.กระทรวงสาธารณสุขเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ)	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 4 เดือน/รอบ	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน/ปี	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน/ปี	มีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 8 เดือน/ปี	
6	ระยะเวลา การลาป่วย - ลาพัก	ไม่เกิน 10 ครั้ง 23 วันทำการ/รอบ	ไม่เกิน 10 ครั้ง 23 วันทำการ/รอบ	ลาป่วย ไม่เกิน 30 วันทำการ/ปี ลาพัก ไม่เกิน 10 วันทำการ/ปี	ลาป่วย ไม่เกิน 45 วันทำการ/ปี ลาพัก ไม่เกิน 15 วันทำการ/ปี	ลาป่วย - ปีแรก(ปฏิบัติงาน 6 เดือนขึ้นไป) ไม่เกิน 8 วันทำการ ปีต่อไปไม่เกิน 15 วันทำการ ลาพัก - ไม่มีสิทธิ (กรณีลา ไม่ได้รับเงินระหว่างลา)	
7	ระยะเวลาการลาหยุด	ไม่เกิน 8 ครั้ง/รอบ	ไม่เกิน 8 ครั้ง/รอบ				
8	เกณฑ์การประเมิน	ผลสัมฤทธิ์ : สมรรถนะ 70-30	ผลงาน : ผลสัมฤทธิ์/พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 70:30	ผลสัมฤทธิ์/พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 80:20	ผลสัมฤทธิ์/พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 80:20	ผลสัมฤทธิ์/พฤติกรรมการปฏิบัติงาน 80:20	
9	ผลการประเมิน	ข้าราชการใหม่ที่อยู่ระหว่างทดลอง 50:50 แบ่งเป็น 5 ระดับ ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 90.00 - 100) ระดับดี (คะแนนร้อยละ 80.00 - 89.99) ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 70.00 - 79.99) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60.00)	รอบที่ 1 ระดับดีเด่น 90 - 100 เลื่อน 1 ชั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ 4% ระดับดี 80 - 89.99 เลื่อน 0.5 ชั้น/ 2% ระดับต้องปรับปรุง 0 - 79.99 ไม่เลื่อน รอบที่ 2 ระดับดีเด่น 1 95.01-100 เลื่อน 1.5 ชั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ 6% ระดับดี 2 90-95.00 เลื่อน 1 ชั้น/ค่าตอบแทนพิเศษ 4% ระดับต้องปรับปรุงได้ 60-89.99 เลื่อน 0.5 ชั้น/ 2% ระดับต้องปรับปรุง 0-59.99 ไม่เลื่อน	แบ่งเป็น 5 ระดับ ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 95.00 - 100) ระดับดี (คะแนนร้อยละ 85.00 - 94.99) ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 75.00 - 84.99) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65.00)	แบ่งเป็น 5 ระดับ ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 95.00 - 100) ระดับดี (คะแนนร้อยละ 85.00 - 94.99) ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 75.00 - 84.99) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65.00)	แบ่งเป็น 5 ระดับ ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 95.00 - 100) ระดับดี (คะแนนร้อยละ 85.00 - 94.99) ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 75.00 - 84.99) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65.00)	แบ่งเป็น 5 ระดับ ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ 95.00 - 100) ระดับดี (คะแนนร้อยละ 85.00 - 94.99) ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ 75.00 - 84.99) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65.00)
10	เกณฑ์	ระดับดีขึ้นไป (กรณีประเมินค่าจ้างให้คะแนนระดับดีขึ้นไป)	ระดับดีขึ้นไป	ระดับดีขึ้นไป	ระดับดีขึ้นไป	ระดับดีขึ้นไป	
11	ที่มา	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนเงินเดือน ชก. หรือคำสั่ง/มติของ กอ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556	ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้าง ประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2542 หนังสือกระทรวงการคลัง	ประกาศคณะกรรมการบริหาร พกค. เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พกค.พ.ศ.2554 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ พกค. พ.ศ. 2554	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการ (ฉบับปรับปรุง) หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2558	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานราชการ (ฉบับปรับปรุง) หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2558	

อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

ณ วันที่ 1 เมษายน 2564

ระดับการประเมิน	คะแนนประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน
ดีเด่น 1	99.76 - 100	6.00
ดีเด่น 2	99.51 - 99.75	5.00
ดีเด่น 3	99.00 - 99.50	4.90
ดีเด่น 4	98.51 - 98.99	4.80
ดีเด่น 5	98.00 - 98.50	4.70
ดีเด่น 6	97.51 - 97.99	4.60
ดีเด่น 7	97.00 - 97.50	4.50
ดีเด่น 8	96.51 - 96.99	4.40
ดีเด่น 9	96.00 - 96.50	4.30
ดีเด่น 10	95.51 - 95.99	4.20
ดีเด่น 11	95.00 - 95.50	4.10
ดีเด่น 12	94.51 - 94.99	4.00
ดีเด่น 13	94.00 - 94.50	3.90
ดีเด่น 14	93.51 - 93.99	3.80
ดีเด่น 15	93.00 - 93.50	3.70
ดีเด่น 16	92.51 - 92.99	3.60
ดีเด่น 17	92.00 - 92.50	3.50
ดีเด่น 18	91.51 - 91.99	3.40
ดีเด่น 19	91.00 - 91.50	3.30
ดีเด่น 20	90.51 - 90.99	3.20
ดีเด่น 21	90.00 - 90.50	3.10
ดีมาก 1	89.00 - 89.99	3.00
ดีมาก 2	88.00 - 88.99	2.98
ดีมาก 3	87.00 - 87.99	2.96
ดีมาก 4	86.00 - 86.99	2.93
ดีมาก 5	85.00 - 85.99	2.90

อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี

ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2563

ระดับการประเมิน	คะแนนประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน
ดีมาก 6	84.00 - 84.99	2.87
ดีมาก 7	83.00 - 83.99	2.84
ดีมาก 8	82.00 - 82.99	2.81
ดีมาก 9	81.00 - 81.99	2.78
ดีมาก 10	80.00 - 80.99	2.75
ดี 1	79.00 - 79.99	2.70
ดี 2	78.00 - 78.99	2.60
ดี 3	77.00 - 77.99	2.50
ดี 4	76.00 - 76.99	2.40
ดี 5	75.00 - 75.99	2.35
ดี 6	74.00 - 74.99	2.30
ดี 7	73.00 - 73.99	2.25
ดี 8	72.00 - 72.99	2.20
ดี 9	71.00 - 71.99	2.15
ดี 10	70.00 - 70.99	2.10
พอใช้ 1	69.00 - 69.99	2.00
พอใช้ 2	68.00 - 68.99	1.90
พอใช้ 3	67.00 - 67.99	1.80
พอใช้ 4	66.00 - 66.99	1.70
พอใช้ 5	65.00 - 65.99	1.60
พอใช้ 6	64.00 - 64.99	1.50
พอใช้ 7	63.00 - 63.99	1.40
พอใช้ 8	62.00 - 62.99	1.30
พอใช้ 9	61.00 - 61.99	1.20
พอใช้ 10	60.00 - 60.99	1.00
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ไม่เลื่อน

บัญชีเงินเดือนขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ระดับ	เงินเดือนขั้นสูง	ฐานเงินเดือน		ค่ากลาง*
		ฐานบน	ฐานล่าง	
ชำนาญการพิเศษ	69,040	49,330	37,200	40,270
ชำนาญการ	58,390	36,470	24,410	29,330
ปฏิบัติการ	43,600	23,930	17,980	20,950
อาวุโส*	69,040	44,970	32,250	35,120
อาวุโส	69,040	35,070	32,250	32,250
ชำนาญงาน	54,820	31,610	18,480	24,470
ปฏิบัติงาน	38,750	18,110	12,310	15,210

หมายเหตุ

อาวุโส* สำหรับ

1. สายงานดังนี้ : การเกษตร/ประมง/ป่าไม้/สัตว์บาล/อุทกนิคมวิทยา/อุทกวิทยา/สาธารณสุข/สัตวแพทย์/ช่างศิลปกรรม/ช่างเครื่องกล/ช่างเทคนิค /ช่างไฟฟ้า/ช่างโยธา/ช่างรังวัด/ช่างสำรวจ/ช่างชลประทาน/สัตตศิลป์/ดุริยางคศิลป์/นาฏศิลป์/นายช่างหล่อ (20 สายงาน)
2. สายงานที่ไม่ได้กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น เจ้าหน้าที่งานธุรการอาวุโส เจ้าหน้าที่งานพัสดุอาวุโส ที่ได้รับเงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งแล้ว (อัตรา 41,620) ในการเลื่อนเงินเดือนรอบต่อไป ให้ใช้ฐานในการคำนวณ 44,970 (อาวุโส*)



ประกาศจังหวัดจันทบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดส่วนราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จังหวัดจันทบุรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวง กรม นั้นๆ ในภูมิภาค มีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารับผิดชอบ โดยปฏิบัติหน้าที่ ณ จังหวัดจันทบุรี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ รวมถึงอำเภอในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน สำหรับ รองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี ปลัดจังหวัดจันทบุรี และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจันทบุรี

(๒) ปลัดจังหวัดจันทบุรี และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจันทบุรี สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ปลัดอำเภอ และข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และปลัดอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) แล้วแต่กรณี โดยการมอบหมายตามข้อ ๕ ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัด หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น และกรณีการประเมินข้าราชการผู้โอน หรือย้าย หรือเลื่อน ระหว่างรอบการประเมินแล้วแต่กรณี ให้ถือปฏิบัติตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจนำผลการประเมินของหน่วยงาน/ส่วนราชการเดิมของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาผล โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับช่วงเวลาปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่งเป็นสำคัญ

/ข้อ ๔ ...

- ๒ -

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้
 รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
 รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนในแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๗ ตัวชี้วัด โดยตัวชี้วัดผสมผสานระหว่างตัวชี้วัดที่กรม/ กระทรวงต้นสังกัดกำหนด ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ของจังหวัดจันทบุรี และตัวชี้วัดตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี โดยกำหนดเกณฑ์ให้คะแนนสำหรับค่าเป้าหมายของดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของงานตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน และให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจาก สมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะอื่นๆ ตามที่ จังหวัดจันทบุรี หรือกระทรวงหรือกรม หรือหน่วยงานต้นสังกัดกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมินให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	(คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐)
ระดับดีมาก	(คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙)
ระดับดี	(คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙)
ระดับพอใช้	(คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙)
ระดับต้องปรับปรุง	(คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงานต้องมีความชัดเจน และมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.พ. และจังหวัดจันทบุรีกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดจันทบุรี และ/หรืออำเภอ จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

โดยให้จัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ (ก.พ. ๗) หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

ข้อ ๙ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรีจะนำมาใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

/ข้อ ๑๐ ...

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดจันทบุรี มีขั้นตอนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดจันทบุรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการรับทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับแนวทางการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามที่กระทรวง/กรม ต้นสังกัด หน่วยงาน จังหวัดจันทบุรี และ/หรือ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

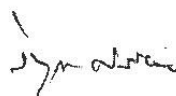
(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๒) นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด เสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรีที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติราชการลงนาม ให้ความเห็นชอบในแบบสรุปผลการประเมินในภาพรวมของหน่วยงาน ก่อนจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลปฏิบัติของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดจันทบุรีพิจารณา ก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นชอบผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่อไป ทั้งนี้ ขอให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดจันทบุรี กำหนดให้หน่วยงานแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของหน่วยงานตามความเหมาะสม โดยให้ยึดหลักความโปร่งใส สุจริต เป็นธรรม และตรวจสอบได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายวิฑูรย์ ศรีนาม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี



ประกาศโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่จังหวัดจันทบุรี มีประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ตามรายละเอียดตามประกาศที่อ้างถึงนั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้กำหนดดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๕ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ (EB ๑๓) โดยให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการกลไกหรือวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับพื้นที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) และให้จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้ นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนาการรายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชานั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้

ประเมินแจ้งผู้รับประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงาน

กระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

Jan J

(นายฉันทวิช เมตตากุลพิทักษ์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

ตัวอย่าง
แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่
กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....
ตำแหน่ง/ระดับ.....สังกัด.....
สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง.....ได้รับทราบว่ามีผล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่.....
ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....นั้น
ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่.....
ตั้งแต่วันที่.....ถึงวันที่.....โดยได้จัดทำรายละเอียด
ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ
(.....)
วันที่

ลงชื่อ
(.....)
วันที่