



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร โรงพยาบาลบ้านม่วง โทร.๐ ๔๒๗๙ ๔๑๓๘

ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตนำคำสั่งมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกับ
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ เผยแพร่บนบอร์ดประชาสัมพันธ์และบนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

ด้วย โรงพยาบาลบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ได้จัดทำคำสั่งมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ จึงขออนุญาตนำคำสั่งเผยแพร่บนบอร์ดประชาสัมพันธ์และบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบ้านม่วง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งและอนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบ้านม่วง ที่ URL (www.bmhosp.com)

(นายสตุ อุดมวงษ์)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

- ชอบ
- ลงนามแล้ว
- อนุญาตให้เผยแพร่บนเว็บไซต์

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง



E813(2)

คำสั่งโรงพยาบาลบ้านม่วง

ที่ ๗๖/๒๕๖๒

เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ โรงพยาบาลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง

ด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา
แต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา
และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยที่หาก
ข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็แจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการ
ประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็แจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน
พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้ผู้บังคับบัญชาจัด
ให้ราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง
ราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลราชการต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง



๕๖๓(๓)

ประกาศโรงพยาบาลบ้านม่วง

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีลูกจ้างประจำมีผู้ปฏิบัติราชการ อยู่ระดับปรับปรุง

ด้วย ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ โดยคำนึงถึงคุณภาพและประมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงานตลอดจน รักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างและกระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามหนังสือ กระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ โดยหากลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติ ราชการในระดับที่ต้องรับการพัฒนาปรับปรุงตนเองในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ ลูกจ้างประจำผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงการคลัง ดังกล่าว ประกอบกับหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ จังหวัด สกลนครจึงกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผล การปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง แจ้งผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาให้การพัฒนาปรับปรุงตนเอง ลงรายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐานและให้จัดทำเพื่อเป็น คำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดใน ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการพ.ศ.๒๕๓๗ หากประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของลูกจ้างตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่ พึงพอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศ ให้ใช้สำหรับรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....ประเภท.....ระดับ.....

สังกัดกลุ่มงาน/ฝ่าย.....สำนักงาน.....

ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า "ผู้ถูกประเมิน" ฝ่ายหนึ่ง

กับ ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ตำแหน่ง.....(๑).....ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมินผล
การปฏิบัติราชการ ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า "ผู้ประเมิน" อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่คุณประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ในรอบการประเมินรอบที่
.....(๒).....ระหว่างวันที่.....(๓).....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ปรากฏว่า
มีผลการประเมินผลการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงหรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทวิพ ทรนุกศธเดชเป็นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ
ภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
การปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ โดยมีรายละเอียด
และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ถูกประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่คุณประเมินได้แจ้งให้ทราบ
เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเอง
ให้ดีขึ้นตั้งแต่วันที่ลงนามในหนังสือให้คำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่.....เดือน.....
พ.ศ.(๔)

ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ตามข้อ ๑ โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑(๕).....
- ๒.๒(๕).....

ข้อ ๓ ในกรณีที่ถูกประเมินไม่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงในข้อ ๒. ข้อใดข้อหนึ่ง
ให้ถือว่าผู้ถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็น
การกระทำผิดเงื่อนไขตามคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาตามระบุในข้อ ๑. แล้ว ให้รายงานผล
การประเมินต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำมั่นให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือโดยลงลายมือชื่อ
ทั้งสองฝ่ายและให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของคำมั่นฉบับนี้ ทั้งนี้ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในคำมั่นฉบับ
นี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการ

คำมั่นนี้ ทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความตรงกันทุกประการ และต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้
ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้ถูกประเมิน

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

คำอธิบายเพิ่มเติม

(๑) หมายถึงผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการได้แก่ 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. ๒๕๖๓

(วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงซึ่งไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น วันสิ้นสุดรอบการประเมินถัดไปคือวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๕) หมายถึงกิจกรรม/งาน/ตัวชี้วัด คำนวณที่ตกลงร่วมกัน ที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติในการพัฒนาตนเองในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น

(๕.๑) การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามความเหมาะสม (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ)/การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งควรสอดคล้องกับส่วนที่ ๔ ของแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่ผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง

(๕.๒) การปฏิบัติราชการตามข้อตกลงผลงานของรอบการประเมินถัดไปให้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารแนบท้ายคำขำกับ เป็นต้น

(๕.๓) เงื่อนไขอื่นๆ คำนวณที่ตกลงร่วมกัน



EB 13(3)

ประกาศโรงพยาบาลบ้านม่วง

เรื่อง แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการมีผู้ปฏิบัติราชการ
อยู่ระดับปรับปรุง

ด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ กำหนดให้
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา
แต่งตั้งและเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและ
เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย ประกอบกับกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ราชการพลเรือนสามัญออกจาก
ราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยที่หากข้าราชการ
ผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับการพัฒนาปรับปรุงตนเองแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้ง
กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้
ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำ
คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้
ในการประเมินผลราชการต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาของราชการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง
(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับ ก.พ. ดังกล่าว จังหวัดสกลนคร จึงกำหนดแนว
ปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง แจ้งผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาเข้ารับการพัฒนา
ปรับปรุงตนเอง ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐานและให้จัดทำเพื่อเป็นคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง
ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้ และดำเนินการตามแนวที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งการให้ข้าราชการ
พลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒
หากประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่
ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการ
จังหวัดสกลนคร

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศ ให้ใช้สำหรับรอบการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒- ๓๑ มีนาคม
๒๕๖๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

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

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

กับ ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....
ตำแหน่ง.....(๑)..... ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการประเมิน
ผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งต่อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า "ผู้ประเมิน" อีกฝ่ายหนึ่ง

ตรงที่ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ในรอบการประเมินรอบ
ที่.....(๒).....ระหว่างวันที่.....(๓).....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.....
ปรากฏว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงหรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ
ภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
การปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ โดยมีรายละเอียดและ
เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ถูกประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินได้แจ้ง
ให้ทราบ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาปรับปรุง
ตนเองให้ดีขึ้นตั้งแต่วันที่ลงนามในหนังสือให้คำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่.....เดือน.....
พ.ศ.....(๔)

ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุง
ตนเอง ตามข้อ ๑ โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินจะต้องปฏิบัติ ดังนี้
๒.๑.....(๕)
๒.๒.....(๖)

ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่ง
ให้ถือว่าผู้ถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และเป็น
การกระทำผิดเงื่อนไขตามคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดเวลาตามระบุในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผล
การประเมินต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำมั่นให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือโดยลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่ายและให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของคำมั่นฉบับนี้ ทั้งนี้ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในคำมั่นฉบับนี้ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของพระราชการ

คำมั่นนี้ ทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความตรงกันทุกประการ และต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ.....ผู้ถูกประเมิน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ถูกประเมิน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

คำอธิบายเพิ่มเติม

- (๑) หมายถึงผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการได้แก่ 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. ๒๕๖๑ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงซึ่งไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนั้น วันสิ้นรอบการประเมินถัดไปคือวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ รอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
- (๕) หมายถึงกิจกรรม/งาน/หัวข้อวัด ตามที่ตกลงร่วมกัน ที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ในรอบการประเมินถัดจากรอบการประเมินที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เช่น
- (๕.๑) การพัฒนาปรับปรุงตนเองความเหมาะสม (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ) การเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ซึ่งควรสอดคล้องกับส่วนที่ ๔ ของแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่ผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง
- (๕.๒) การปฏิบัติราชการตามข้อตกลงผลงานของรอบการประเมินถัดไปให้มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้ (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารแนบท้ายคำมั่น เป็นต้น
- (๕.๓) เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่ตกลงร่วมกัน



ประกาศจังหวัดชลบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ
เพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดชลบุรี

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ค.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒
ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือน กรณีข้าราชการที่ช่วยราชการ
ต่างหน่วยงาน หรือต่างสังกัด และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม
และตรวจสอบได้ จังหวัดชลบุรีจึงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดชลบุรี ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค
จังหวัดชลบุรี ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค
จังหวัดชลบุรี ซึ่งอยู่ในอำนาจการสั่งเลื่อนเงินเดือนของผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป
ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน และใช้สำหรับรอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ และเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายถึง ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดชลบุรี

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดชลบุรี ได้แก่

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี สำหรับข้าราชการสังกัดราชการพลเรือนสามัญ
ในบังคับบัญชาจังหวัดชลบุรี ยกเว้น รองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ
ประจำจังหวัด ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๒) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดสำหรับข้าราชการพลเรือน
สามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้น ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และข้าราชการพลเรือน
สามัญในบังคับบัญชาของหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดราชการส่วนภูมิภาค ยกเว้น ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

/ (๕) หัวหน้าส่วน...

“อยู่สกุล รักสกุล ทำเพื่อสกุลนคร”

(๔) หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๖) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๓) (๖) (๓) (๔) หรือ (๕) แล้วแต่กรณี และการมอบหมายตาม (๖) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๔ กรณีหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น เป็นระยะเวลาเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครหรือหัวหน้าส่วนราชการที่ผู้รับการประเมินขอช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นชอบเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๕ กรณีข้าราชการที่โอน/ย้าย หลังวันที่ ๓ มีนาคม หรือ ๓ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และให้นำอัตราเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้น มาคำนวณ/ บริหารเป็นวงเงินเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม แล้วส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไปให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๓ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์กรประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ เกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ให้ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วยวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกำหนดตัวชี้วัดของส่วนราชการ (ที่แสดงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดฯ) เพื่อเป็นข้อมูลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ

(๒) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของส่วนราชการให้ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับบุคคลในส่วนราชการต่อไป

/ (๓) ผลสัมฤทธิ์...

(๓) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว ตรงตามเวลาที่กำหนด มีความประหยัด คุ่มค่า โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและเป็นธรรม ให้ผู้บังคับบัญชา พิจารณาจำนวนตัวชี้วัด โดยตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ การกำหนดค่าเป้าหมาย ของแต่ละตัวชี้วัดให้อีกหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเป้าหมายระดับ ๑ เท่ากับ ค่าเป้าหมายต่ำสุด
- ค่าเป้าหมายระดับ ๒ เท่ากับ ค่าเป้าหมายต่ำกว่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๓ เท่ากับ ค่าเป้าหมายที่เป็นค่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๔ เท่ากับ ค่าเป้าหมายที่มีความยากกว่ามาตรฐาน
- ค่าเป้าหมายระดับ ๕ เท่ากับ ค่าเป้าหมายที่หายมีความยากมาก

(๔) เกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ : กำหนดโดยใช้สมรรถนะ หลักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไม่น้อยกว่า ๕ ประการ ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ๔) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๕) การทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ระดับ พฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละตำแหน่งให้ยึดตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๖

(๕) ระดับผลการประเมินการกำหนดคะแนนผลการประเมินใน ๕ ระดับ ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้อง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

(๖) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้แนวทางการประเมินแบบอิงกลุ่ม โดยพิจารณาจากกลุ่มข้าราชการที่มีผลการประเมินที่อยู่ในระดับปานกลางมากกว่ากลุ่มระดับสูง ทั้งนี้ ส่วนราชการ จะต้องคำนึงถึงวงเงินที่สามารถจะใช้เลื่อนเงินเดือนได้ และจะต้องบริหารวงเงินให้อยู่ภายในกรอบวงเงิน ที่ได้รับจัดสรร

ข้อ ๙ อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ พลเรือนสามัญ จังหวัดสกลนคร และให้ส่วนราชการ หน่วยงาน ถือปฏิบัติ ดังนี้

เกณฑ์ประเมิน	เกณฑ์คะแนน (ร้อยละ)	อัตราการเลื่อน เงินเดือน	หมายเหตุ
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๒.๙๐ - ๖.๐๐	ทั้งนี้ส่วนราชการ ต้องพิจารณา วงเงินที่จะใช้ เลื่อนเงินเดือนให้ เป็นไปตามที่ จังหวัด กำหนด
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	๒.๕๑ - ๒.๘๙	
ดี	๗๐ - ๗๙	๒.๐๐ - ๒.๕๐	
พอใช้	๖๐ - ๖๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	

ข้อ ๑๐ การจัดสรรกรอบวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการ ส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร ดังนี้

(๑) ส่วนราชการให้พิจารณาใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒.๙๐ ของฐาน เล่นเดือนรวมในแต่ละส่วนราชการ

(๒) วงเงินร้อยละ...

(๒) วงเงินร้อยละ ๐.๑๐ พิจารณาจัดสรร ดังนี้

๑) วงเงินร้อยละ ๐.๐๖ ของร้อยละ ๐.๑๐ จัดสรรให้ส่วนราชการประจำจังหวัด ตามผลประเมินการปฏิบัติราชการ ที่ดำเนินงานสนับสนุนส่งเสริมยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครจนประสบความสำเร็จ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ประเมิน

๒) วงเงินร้อยละ ๐.๐๔ ของร้อยละ ๐.๑๐ เป็นอำนาจผู้ว่าราชการจังหวัด และรองผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาจัดสรรให้กับข้าราชการในส่วนราชการประจำจังหวัดที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น สนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและจังหวัด จนเกิดผลสัมฤทธิ์

ข้อ ๑๑ ในการบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ผู้ว่าราชการจังหวัด บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๒ ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาและบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม และให้ส่งสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการให้สำนักงานจังหวัดสกลนครเพื่อจัดเก็บไว้เนแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนครจะนำไปใช้ประกอบในการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มทุนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลขงใจ และค่าตอบแทน เป็นต้น

ข้อ ๑๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดสกลนคร มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพออาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมผลการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการกำหนด

(๒) ในรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้นี้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๓) ในระหว่าง...

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

(๓) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๔) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานลงลายมือชื่อเป็นพยานได้ว่าการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๕) ให้ผู้ประเมิน ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ต่ำและต่ำมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดีขึ้น

(๖) ให้ผู้ประเมินจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการของตน ให้สำนักงานจังหวัดสกลนคร รวบรวมเสนอรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลส่วนราชการ และนำเสนอ ต่อคณะกรรมการกึ่งกรงผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครพิจารณาต่อไป

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้แต่ละส่วนราชการพิจารณาผลการประเมินในรูปแบบคณะกรรมการ และอยู่ในอำนาจของ หัวหน้าส่วนราชการที่จะทำความเข้าใจกับข้าราชการในสังกัด หากเกิดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับผลการประเมิน การปฏิบัติราชการ

ทั้งนี้ หากปรากฏปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้ ให้สำนักงานจังหวัด สกลนคร รวบรวมเพื่อเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครเพื่อวินิจฉัยให้ได้ข้อยุติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายวิथा จันทรง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร
แบบท้ายประกาศจังหวัดสกลนคร ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่	ชื่อส่วนราชการ	ผู้ประเมิน				หมายเหตุ
		ผู้ว่าราชการ จังหวัด	รองผู้ว่าราชการ จังหวัด (นายณัฏฐ์ สุพรรณพงษ์)	รองผู้ว่าราชการ จังหวัด (นายสมพงษ์ ไชยชาติ)	รองผู้ว่าราชการ จังหวัด (นายสุวิทย์ พิเศษวิสัย)	
๑	สนง.สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร	✓			✓	
๒	โรงพยาบาลสกลนคร	✓			✓	
๓	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสว่าง แดนดิน	✓			✓	
๔	ที่ว่าการปกครองจังหวัดสกลนคร	✓	✓			
๕	สนง. จังหวัดสกลนคร	✓	✓ (นายประจักษ์ อภิบาล)	✓ (นายวัน อภิบาล)		
๖	สนง. โสตถิบาลและยั้งเมืองจังหวัด สกลนคร	✓		✓		
๗	สนง. ที่ดินจังหวัดสกลนคร	✓	✓			
๘	สนง. พัฒนาชุมชนจังหวัดสกลนคร	✓			✓	
๙	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดฯ	✓			✓	
๑๐	สนง. ปก. จังหวัดสกลนคร	✓	✓			
๑๑	เรือนจำจังหวัดสกลนคร	✓	✓			
๑๒	เรือนจำอำเภอสว่างแดนดิน	✓	✓			
๑๓	สนง.คุมประพฤติจังหวัดสกลนคร	✓	✓			
๑๔	สนง.บังคับคดีจังหวัดสกลนคร	✓	✓			
๑๕	สำนักงานแรงงานจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๑๖	สนง. จัดหางานจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๑๗	สนง. ประกันสังคมจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๑๘	สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดฯ	✓		✓		
๑๙	สนง. เกษตรจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๒๐	สนง. เกษตรและสหกรณ์จังหวัด สกลนคร	✓		✓		
๒๑	สนง. สหกรณ์จังหวัดสกลนคร	✓		✓		

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

๒	สนง. การปฏิรูปที่ดินจังหวัด	✓		✓		
๒	สกลนคร					
๒	สนง. ประมงจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๓						
๒	สนง. ปศุสัตว์จังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๔						
๒	สนง. พัฒนาสังคมและความมั่นคงของ	✓			✓	
๕	มนุษย์					
๒	สนง. คลังจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๖						
๒	สนง. วัฒนธรรมจังหวัดสกลนคร	✓			✓	
๗						
๖	สนง. ขนส่งจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๘						
๒	สนง. สถิติจังหวัดสกลนคร	✓	✓			
๙						
๓	สนง. พาณิชยจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๑๐						
๓	สนง. ทวีศากรธรรมชาติและ	✓	✓			
๑๑	สิ่งแวดล้อม					
๓	สนง. อุตสาหกรรมจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๑๒						
๓	สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัด	✓			✓	
๑๓	สกลนคร					
๓	สนง. พลังงานจังหวัดสกลนคร	✓		✓		
๑๔						
๓	สนง. ประชาสัมพันธ์จังหวัดสกลนคร	✓	✓			
๑๕						
๓	สนง. การท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัด	✓		✓		
๑๖	สกลนคร					



EB 13(4)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร โรงพยาบาลบ้านม่วง โทร.๐ ๔๒๗๙ ๔๑๑๘

ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านม่วง

ด้วยโรงพยาบาลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ได้จัดทำคำสั่งมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำนั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลบ้านม่วง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการบริหารทุกท่านและเจ้าหน้าที่จำนวน ๑ คน เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม สิวาวดี โรงพยาบาลบ้านม่วง

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกันตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านม่วง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒
วันที่ ๓๔ สิงหาคม ๒๕๖๒
ณ ห้องประชุมลีลาวดี โรงพยาบาลบ้านม่วง

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ประธานที่ประชุม นายทวีศิลป์ ไชยบุตร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

ผู้มาประชุม

๑. นางสาวเกตุวดี ภูโพบูลย์	๑๓. นางสุกัญญา มกราเจริญกุล
๒. นางสาววารุณี วงศ์ประทุม	๑๔. นางทิพวรรณ ชรินทร์
๓. นายพนา สุทธศรี	๑๕. นางสาวปภาวีน สีทอง
๔. นางกาญจนา บุษมมงคล	๑๖. นางรัตนาภรณ์ ปิยะกะโพธิ์
๕. นายสุชาติ สินเจริญเลิศ	๑๗. นางเกตุสุณี ปัญเศษ
๖. นางจิราพร สุวรรณไตร	๑๘. นางปราวีณา นุกุลกิจ
๗. นายสศ อุตมฉวี	๑๙. นางอภิญา สายเย็น
๘. นางสาวบุญยัง ชันทะหัต	๒๐. นางสาววลัยภรณ์ กุลวงศ์
๙. นางสาวเสาวนีย์ ครองทรัพย์	๒๑. นายรัชภูมิ โพธิ์ศรี
๑๐. นายสุเทพ สุวรรณไตร	
๑๑. นายสุชาติ อามาตย์เสนา	
๑๒. นางนฤมล ถาบุตร	

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ทราบ

แจ้งคำสั่งมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน กรณีข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวมีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ด้วยระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงานตลอดจนรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างและกระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ โดยหากลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องรับการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำคำมั่นในการพัฒนาตนเองของลูกจ้างประจำผู้มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับระเบียบ กระทรวงการคลัง ดังกล่าว ประกอบกับหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ จังหวัดสกลนครจึงกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง แจ้งผู้ถูกประเมิน ทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน โดยกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามแบบฟอร์มแนบท้าย ประกาศนี้และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วน ราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ หากประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้ว

ปรากฏว่า ผู้ยื่นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

ทั้งนี้ แนวปฏิบัติในการจัดทำคำมั่นเพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเองตามประกาศ ให้ใช้สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ระเบียบวาระที่ ๒ ติดตามการประชุม ครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องแจ้งเพื่อพิจารณา
- นายทวีศิลป์ ไชยบุตร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง ประธานที่ประชุม
ให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป แจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบโดยทั่วกัน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นายสศ อุดมฉวี)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง



E813(5)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร โรงพยาบาลบ้านม่วง โทร.๐ ๔๒๓๙ ๔๑๑๘

ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงานและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

เรียน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านม่วงทุกท่าน

ด้วยโรงพยาบาลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ได้จัดทำคำสั่งมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการบริหารผลปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงานตลอดจนรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างและกระทรวงการคลังกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ นั้น

โรงพยาบาลบ้านม่วง จึงแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงานและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลบ้านม่วง

ตามประกาศโรงพยาบาลบ้านม่วง

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลบ้านม่วง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลบ้านม่วง

วัน/เดือน/ปี : ๗ สิงหาคม ๒๕๖๒

หัวข้อ : ขออนุมัติเผยแพร่ นำคำสั่งมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงาน, แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกับ
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ, หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อ
ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร

รายละเอียดข้อมูล

คำสั่งมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงาน, แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ, หลักเกณฑ์
วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ สังกัดราชการส่วนภูมิภาค จังหวัดสกลนคร

Link ภายนอก : www.bmhosp.com

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายสด ชุมฉวี)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นางสาวทิพย์สุดา พิมพ์มะสอน)

ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ

วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒