



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบางใหญ่ โทร ๐๒ ๔๐๓ ๓๓๕๐ - ๕ ต่อ ๑๐๓

ที่ นบ ๐๐๓๒.๓๐๑/๕๙

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การดำเนินการจัดทำเอกสารเผยแพร่ตามกระบวนการ ITA ข้อ EB ๑๓

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางใหญ่

โรงพยาบาลบางใหญ่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จัดทำเอกสารแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence-Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ หัวข้อ EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานฯ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม และอนุญาตนำเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ต่อไป

(นางสาวอณูดี ศิริโยธา)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

๐๕๓๓

๐:๑  
๑๗๓๑



ประกาศจังหวัดน่านบุรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการกำหนดอัตราร้อยละในการคำนวณ  
เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านบุรี

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 จังหวัดน่านบุรี จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านบุรี เพื่อให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติตั้งแต่  
รอบประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ และในปีถัดไป จนกว่าจะมีการ  
เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ โดยให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อ ๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการควรเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของผู้รับการ  
ประเมิน เนื่องจากเป็นผู้มอบหมายงานและกำกับตรวจสอบการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านบุรี ได้มอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานระดับรองลงไปเป็นผู้ประเมินแทน  
และเมื่อผู้ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ตามที่ได้รับมอบตามคำสั่ง  
ดังกล่าวแล้ว ให้เสนอผลการประเมินนั้นต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่านบุรีที่เป็นผู้มอบหมายเพื่อ  
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 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 ผู้บังคับบัญชาจะต้องบริหารการเงินให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร 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
ดี	๘๐.๐๐ - ๘๐.๙๙	๓.๐๐
	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
พอใช้	๗๑.๐๐ - ๗๑.๙๙	๒.๑๐
	๗๐.๐๐ - ๗๐.๙๙	๒.๐๐
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 ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๒



(นายภาณุ แยมศิริ)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี



ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง ช่างคะแนนในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ  
ลูกจ้างประจำ ที่กำหนดไว้ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของ  
ส่วนราชการ ข้อ ๔.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ประเมิน  
จากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง  
และให้กำหนดน้ำหนักคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงาน  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๒ ของลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี มีความชัดเจน และเป็นไปในทาง  
เดียวกัน จังหวัดนนทบุรีจึงมอบให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี เป็นผู้แบ่งคะแนนใน  
แต่ละปัจจัยที่จะประเมิน ตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้  
ในการประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วน  
คะแนนของผลงานและสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน พร้อมนี้ ได้ประกาศช่วงคะแนนในการ  
ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ 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 มิ.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 และเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน จังหวัดนันทบุรีจึงขอประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของพนักงานราชการทั่วไป ตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิ.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 %

๕๖



## ประกาศจังหวัดนนทบุรี

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับบุคลากร

ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

\*\*\*\*\*

ตามที่จังหวัดนนทบุรีได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี 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 ได้กำหนดให้มีความพร้อมรับผิดชอบ ตัวชี้วัดที่ ๔.๔ การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๐๒๗) โดยให้จังหวัดมีการกำหนดมาตรการกลไก หรือการวางระบบในการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐของจังหวัดนนทบุรี เป็นไปตามมาตรา ๗๖ และมาตรา ๗๘ มาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติ- ระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๖(๒) และ (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว จังหวัดนนทบุรี จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คะแนนหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานจังหวัดนนทบุรี 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    |



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

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

๒.๑ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อน

๒.๒ สำหรับกรณีข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และ

๑) กำหนดให้เจ้าหน้าที่ที่มีการพัฒนาตนเองให้ความรู้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้นตามมาตรฐาน

๒) การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานโดยวิธีการฝึกอบรม

๓. วิธีการขั้นตอนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับ

๔. ให้หัวหน้าส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงาน ในกรณีที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒

ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลบางใหญ่

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี

ตามประกาศโรงพยาบาลบางใหญ่

เรื่อง กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลบางใหญ่

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบางใหญ่

หน่วยงาน: .....กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบางใหญ่.....

วัน/เดือน/ปี: .....วันที่ ๑๗ มี.ค. ๒๕๖๓.....

หัวข้อ : .....EB ๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน.....

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) : .....กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานราชการ และการดำเนินการกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการปฏิบัติงาน.....

Link ภายนอก: <http://www.bangyaihospital.go.th/>.....

หมายเหตุ:.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

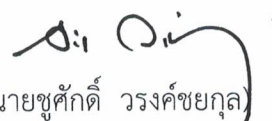


(นางสาวอณูวดี ศิริโยธา)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๑๗ มี.ค. ๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายชูศักดิ์ วงศ์ชยกุล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางใหญ่

วันที่ 17 ๓๐๖3

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นางสาววรินทร์ทิพย์ นุชทรัพย์)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานโสตทัศนศึกษา

วันที่ ๑๗ มี.ค. ๒๕๖๓