รับ จดหมาย

โรงพยาบาลภูเพียง
เลขที่รับ 592
วันที่ 16 ก.พ. 64
เวลา 08.30 น.

ที่ นน ๐๐๓๒.๐๑๐/๑๙๐

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
ถนนน่าน-ทุ่งช้าง ตำบลผาสิงห์
อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน ๕๕๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือจังหวัดน่าน ที่ นน ๐๐๑๗.๕/ว๔๕๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่ตั้งหรือเลื่อนเงินเดือน นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ที่ ก.พ.กำหนด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จึงขอแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นายวรินทร์เทพ เชื้อสำราญ
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

เรียน ผอ.รพ.ภูเพียง
- เพื่อโปรดทราบ
- สสจ.น่าน แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร สสจ.น่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (EB7)
- เห็นควรให้ปฏิบัติและแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดทราบด้วยนะคะ

16 กพ 64

(นายชรินทร์ ดีปินตา)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูเพียง

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๕๔๖๐ ๐๐๖๘ ต่อ ๒๖๒
โทรสาร ๐ ๕๔๖๐ ๐๗๕ ต่อ ๒๕๔

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
เลขที่รับ 209
วันที่ ๒๙ ม.ค. ๒๕๖๔
เวลา 11.48

สาธารณสุขจังหวัดน่าน
เลขที่รับ 1920
วันที่ 29 ม.ค. 2564

ที่ นน ๐๐๑๗.๕/๖๔๕๔

ศาลากลางจังหวัดน่าน
ถนนน่าน – พะเยา นน ๕๕๐๐๐

๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค ทุกส่วนราชการ

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนเงินเดือน นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนดไว้ จังหวัดจึงได้มีประกาศเรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้ ในการนี้ ขอให้ทุกส่วนราชการได้แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบและถือปฏิบัติด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพันธ์ บุญหลวง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร.๐-๕๔๗๑-๖๓๙๗/มท. ๒๑๑๖๐

๒๙ ม.ค. ๒๕๖๔

ประกาศจังหวัดน่าน

เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงกำหนดขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน ดังนี้

หลักของการประเมินอยู่บนพื้นฐานของหลักการว่า ผู้ถูกประเมินต้องมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเป้าหมายในการประเมิน และต้องทำข้อตกลงร่วมกับ ผู้ประเมิน

๑. <u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๑.๑ วิเคราะห์งานเพื่อจำแนกงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ

๑.๑.๒ จัดประเภทของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เห็นภาพว่าบุคคลนั้น ปฏิบัติงานประเภทใดบ้าง

(๑) งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด

(๒) งานประจำตามโครงสร้างภารกิจของหน่วยงาน

(๓) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ/งานที่เป็นความคิดริเริ่มใหม่

๑.๑.๓ จัดลำดับความสำคัญของงาน/กิจกรรมทั้งหมด ที่บุคคลนั้นปฏิบัติในแต่ละประเภท (ทั้งนี้ หากงานทั้งหมดเป็นงานประเภทเดียวกัน ก็ให้จัดลำดับจากงานทั้งหมดนั้น) จะได้ **"บัญชีการทำงานรายบุคคล"**

๑.๑.๔ ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยเลือกงาน/กิจกรรมจาก "บัญชีการทำงานรายบุคคล" จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ งาน/กิจกรรม แล้วร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของงาน/กิจกรรม

๑.๑.๕ หน่วยงานจัดส่ง "บัญชีการทำงานรายบุคคล" และสำเนาแบบฟอร์มข้อตกลงในข้อ ๑.๑.๔ ส่งให้สำนักงานจังหวัดน่าน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

๑.๑.๖ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกผลการปฏิบัติงานลงในแบบฟอร์มในข้อ ๑.๑.๔ ซึ่งได้มีการตกลงกันไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

๑.๒ การประเมินสมรรถนะ

๑.๒.๑ ผู้ประเมิน(ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน(ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินสมรรถนะตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

/๑.๒.๒ เมื่อครบรอบ...

๑.๒.๒ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้บันทึกผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบฟอร์มในข้อ ๑.๒.๑ แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

๑.๓ การสรุปผลการประเมิน

๑.๓.๑ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาสรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน ลงในแบบสรุปผลการประเมิน (แบบที่ ก.พ. กำหนด และจังหวัดน่านได้เพิ่มเติม)

๑.๓.๒ ให้หน่วยงานจัดส่งผลการประเมิน ประกอบด้วย (๑) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (๒) แบบประเมินสมรรถนะ และ (๓) แบบสรุปผลการประเมิน ให้สำนักงานจังหวัดน่าน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

๒. <u>หลักเกณฑ์</u>

๒.๑ กำหนดสัดส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : สมรรถนะ คือ ร้อยละ ๗๐:๓๐ สำหรับข้าราชการทุกระดับ และร้อยละ ๕๐:๕๐ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๒.๑ การกำหนด <u>งาน/กิจกรรม</u> พิจารณาจากประเภท และความสำคัญของงาน/กิจกรรมที่จัดลำดับไว้ หรือกำหนดจากการเห็นพ้องต้องกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน <u>โดยให้คำนึงถึงงาน/กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจหน่วยงานอย่างแท้จริง เป็นลำดับต้น</u> ทั้งนี้ต้องเป็นการพิจารณาเลือกจาก "บัญชีทำงานรายบุคคล"

๒.๒.๒ การกำหนด **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย** ของงาน/กิจกรรมจากข้อ ๒.๒.๑ ควรกำหนดเป้าหมายในเรื่อง (๑) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ (๒) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หากเป็นงานที่มีลักษณะของการบริการ

๒.๒.๓ การกำหนด **ค่าน้ำหนัก** ของการประเมิน ควรสอดคล้องกับจำนวนของงานที่ปฏิบัติในแต่ละประเภท หรือตามความสำคัญของงาน/กิจกรรม ที่ผู้ตกลงเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อรวมค่าน้ำหนักของงาน/กิจกรรมที่นำมาประเมินทั้งหมดจะเท่ากับ ๑๐๐%.

๒.๓ การประเมินสมรรถนะ : ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้ประเมินเฉพาะสมรรถนะหลักของจังหวัดน่าน ตามที่ ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

๒.๔ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมิน ให้เป็นไปตามที่จังหวัดน่านกำหนด

๒.๕ ผู้ที่มีผลการประเมินในส่วนที่ไม่ถึงร้อยละ ๕๐ จังหวัดน่านอาจกำหนดแผนการพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคคลผู้นั้นตามความเหมาะสมต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายนิพันธ์ บุญหลวง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ปี ๒๕๖๔

ตามประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔ โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และประกาศจังหวัดน่าน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. รอบระยะเวลาการประเมิน
๓. การจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๕. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๗. การกำหนดระดับผลการประเมิน
๘. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน
๙. การกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ
๑๐. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔

นายวรินทร์เทพ เชื้อสาราญ
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

คำอธิบาย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน

.....

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ปี ๒๕๖๔ ตามประกาศนี้ ให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมิน รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

๑. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน	
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด	รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุข
หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
โรงพยาบาลชุมชน	
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน	หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน
หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาลชุมชน	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	
นายอำเภอ	สาธารณสุขอำเภอ
สาธารณสุขอำเภอ	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ, ผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน

๒. รอบระยะเวลาการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบการประเมินที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓. การจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๓.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน จัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้ทุกหน่วยงาน **ร้อยละ ๒.๔๕** ของอัตราเงินเดือนข้าราชการทั้งหน่วยงาน เพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการในหน่วยงาน **ทั้งนี้ ห้ามหน่วยงานใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือนเกินร้อยละ ๒.๔๕**

๓.๒ หากมีเงินจัดสรรคืนจากผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน ที่ได้กันไว้ ร้อยละ ๐.๐๕ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน เป็นผู้พิจารณาจัดสรรให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นทุกระดับในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน และพิจารณาจัดสรรให้อำเภอตามสัดส่วนเงินเดือนรอบการประเมินที่ ๑ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และรอบประเมินที่ ๒ ณ วันที่ ๑ กันยายน ของแต่ละอำเภอเพื่อพิจารณาจัดสรรให้บุคลากรที่มีผลงานดีเด่นทุกระดับ

/๔.การประเมิน...

๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๑ การจัดทำแบบมอบหมายงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน มอบหมายงานและตกลงร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับตัวชี้วัดและระดับผลการปฏิบัติงานที่คาดหมายไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน โดยจัดทำแบบมอบหมายงานพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นหลักฐานพร้อมลงนาม ประกอบด้วย

๔.๑.๑ แบบมอบหมายงานรายบุคคล

๔.๑.๒ ตัวชี้วัดพร้อมค่าเป้าหมายระดับบุคคลที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน

เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมิน โดยเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริงกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ แล้วจึงนำมาสรุปเป็นคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินนั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นระหว่างรอบการประเมิน เช่น มีเนื้องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเปลี่ยนไปจากที่เคยตกลงร่วมกันเมื่อต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อตกลงในแบบมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

๔.๒ เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ให้หน่วยงานจัดทำเอกสารสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วย

๔.๒.๑ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๒.๒ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๒.๓ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๔.๒.๔ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๔.๒.๕ แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล

๔.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

กรณีผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

- ให้รายงานผลการประเมินผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านทราบ แยกเป็นกรณีต่างหาก

- ให้ผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้มีหน้าที่ในการประเมิน) กำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป และแจ้งผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน โดยให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเองและลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ตามแบบฟอร์มแนบท้ายประกาศนี้ และดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดใน กฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ หากประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองแล้วปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ซึ่งมีขั้นตอนตามเอกสารแนบ

๕. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย

๕.๑.๑ ผลงานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัดหรือองค์กร

๕.๑.๒ งานประจำตามโครงสร้างภารกิจหลักของหน่วยงาน

๕.๑.๓ งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาจากวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทน หรือเพิ่มเติมได้ การกำหนดค่าเป้าหมายของผลงาน ให้เป็นไปตามส่วนราชการ/กลุ่มงาน ของแต่ละส่วนราชการเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับภารกิจหลักของส่วนราชการและสอดคล้องกับเป้าประสงค์ของส่วนราชการ

๕.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามที่ ก.พ.กำหนด สำหรับการกำหนดน้ำหนักค่าสมรรถนะให้กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะเท่ากันทุกส่วนราชการ

๕.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๕.๒.๒ บริการที่ดี

๕.๒.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

๕.๒.๔ จริยธรรม

๕.๒.๕ ความร่วมแรงร่วมใจ/การทำงานเป็นทีม

โดยระดับสมรรถนะที่คาดหวังและพฤติกรรมบ่งชี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ สำหรับระดับสมรรถนะของข้าราชการแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่ ก.พ.กำหนด

๖. การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประเภทของบุคลากร	น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน (คะแนน)	น้ำหนักสมรรถนะ (คะแนน)
ข้าราชการ	๗๐	๓๐
ลูกจ้างประจำ	๗๐	๓๐
พนักงานราชการ	๘๐	๒๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๘๐	๒๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๘๐	๒๐

๗. การกำหนดระดับผลการประเมิน

๗.๑ ข้าราชการ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นกลุ่ม ๕ ระดับ ได้แก่

๗.๑.๑ ดีเด่น (๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)

๗.๑.๒ ดีมาก (๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙ คะแนน)

๗.๑.๓ ดี (๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙ คะแนน)

๗.๑.๔ พอใช้ (๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙ คะแนน)

๗.๑.๕ ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

หมายเหตุ : กรณีผู้มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้จัดทำ "คำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๒ ลูกจ้างประจำ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นกลุ่ม ๓ ระดับ ได้แก่

๗.๒.๑ ดีเด่น (๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)

๗.๒.๒ เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐.๐๐ – ๘๙.๙๙ คะแนน)

๗.๒.๓ ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

หมายเหตุ : กรณีผู้มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้จัดทำ "คำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

/๗.๓ พนักงานราชการ...

๗.๓ พนักงานราชการ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นกลุ่ม ๕ ระดับ ได้แก่

๗.๓.๑ ดีเด่น	(๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)
๗.๓.๒ ดีมาก	(๘๕.๐๐ – ๘๔.๙๙ คะแนน)
๗.๓.๓ ดี	(๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙ คะแนน)
๗.๓.๔ พอใช้	(๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙ คะแนน)
๗.๓.๕ ต้องปรับปรุง	(ต่ำกว่า ๖๕ คะแนน)

หมายเหตุ : กรณีผู้มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ให้จัดทำ "คำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นกลุ่ม ๕ ระดับ ได้แก่

๗.๔.๑ ดีเด่น	(๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)
๗.๔.๒ ดีมาก	(๘๕.๐๐ – ๘๔.๙๙ คะแนน)
๗.๔.๓ ดี	(๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙ คะแนน)
๗.๔.๔ พอใช้	(๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙ คะแนน)
๗.๔.๕ ต้องปรับปรุง	(ต่ำกว่า ๖๕ คะแนน)

หมายเหตุ : กรณีผู้มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ให้จัดทำ "คำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๕ ลูกจ้างชั่วคราว ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็นกลุ่ม ๕ ระดับ ได้แก่

๗.๕.๑ ดีเด่น	(๙๕.๐๐ – ๑๐๐.๐๐ คะแนน)
๗.๕.๒ ดีมาก	(๘๕.๐๐ – ๘๔.๙๙ คะแนน)
๗.๕.๓ ดี	(๗๕.๐๐ – ๘๔.๙๙ คะแนน)
๗.๕.๔ พอใช้	(๖๕.๐๐ – ๗๔.๙๙ คะแนน)
๗.๕.๕ ต้องปรับปรุง	(ต่ำกว่า ๖๕ คะแนน)

หมายเหตุ : กรณีผู้มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ให้จัดทำ "คำมั่นสัญญาในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๘. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๙. การกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยงาน เพื่อพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน

๑๐. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑๐.๑ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (ภาคผนวก ๑)

๑๐.๒ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ (ภาคผนวก ๒)

๑๐.๓ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ (ภาคผนวก ๓)

๑๐.๔ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (ภาคผนวก ๔)

๑๐.๕ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (ภาคผนวก ๕)

๑๐.๖ คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (ภาคผนวก ๖)

ผนวก ๖

คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

เขียนที่.....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว .....

ตำแหน่ง ..... ประเภท ..... ระดับ .....

สังกัดกลุ่มงาน/ฝ่าย ..... สำนักงาน .....

ซึ่งต่อไปในหนังสือฉบับนี้ จะเรียกว่า "ผู้ถูกประเมิน" ฝ่ายหนึ่ง

กับ นาย/นาง/นางสาว .....

ตำแหน่ง ..... ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งต้อไปในข้อตกลงนี้ จะเรียกว่า "ผู้ประเมิน" อีกฝ่ายหนึ่ง

ตามที่ผู้ประเมินได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน ในรอบการประเมินที่ ..... ระหว่างวันที่ ..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ..... ปรากฏว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงหรือมีคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ นั้น

โดยที่ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทุนซึ่งต้องได้รับการบริหารจัดการเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงตกลงร่วมกันในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของผู้ถูกประเมิน เพื่อให้มีคุณภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ โดยมีรายละเอียดและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ผู้ถูกประเมินรับทราบในผลการประเมินการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินได้แจ้งให้ทราบเมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ..... และผู้ถูกประเมินให้คำมั่นว่าจะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นตั้งแต่วันที่ลงนามในหนังสือคำมั่นฉบับนี้เป็นต้นไป จนถึงวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

ข้อ ๒ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินได้ตกลงร่วมกันกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ โดยมีรายละเอียดที่ผู้ถูกประเมินต้องปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ .....

.....

๒.๒ .....

.....

๒.๓ .....

.....

ข้อ ๓ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมิน ไม่สามารถปฏิบัติได้ตามข้อตกลงในข้อ ๒ ข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าผู้ถูกประเมินไม่สามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ตามเงื่อนไขที่กว่ามาแล้วข้างต้น และเป็นการกระทำผิดเงื่อนไขตามคำมั่นฉบับนี้ หากครบกำหนดตามเวลาที่ระบุไว้ในข้อ ๑ แล้ว ให้รายงานผลการประเมินต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อพิจารณาดำเนินการตามระเบียบของทางราชการต่อไป

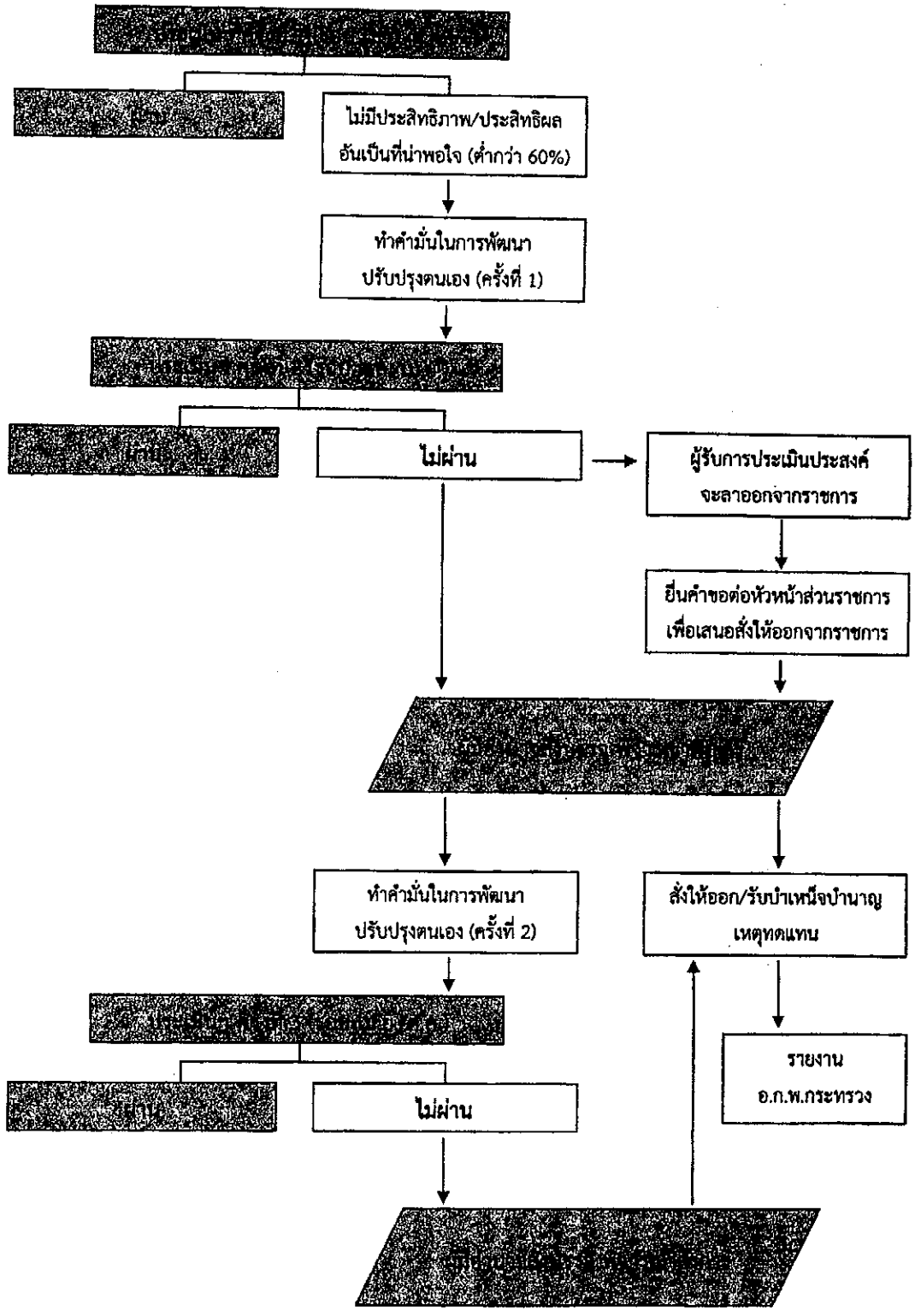
ข้อ ๔ กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมคำมั่นให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำเป็นหนังสือโดยลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่ายและให้ถือว่าเป็นเอกสารแนบท้ายของคำมั่นฉบับนี้ ทั้งนี้ นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในคำมั่นฉบับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของทางราชการ

คำมั่นนี้ ทำขึ้นเป็นสองฉบับมีข้อความตรงตามกันทุกประการ และต่างฝ่ายต่างยึดถือไว้ฝ่ายละฉบับ

ลงชื่อ _____ ผู้ถูกประเมิน
(_____)

ลงชื่อ _____ ผู้ประเมิน
(_____)

ลงชื่อ _____ ผยาน
(_____)

ลงชื่อ _____ ผยาน
(_____)

ขั้นตอนการดำเนินการตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒