EB ๑๔

หน่วยงานมีการรายงาน การประเมินผลเกี่ยวกับ การประเมินเกี่ยวกับปฏิบัติราชการประจำปี
ของบุคลากร ในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
ในที่เปิดเผยให้ทราบ ในรอบปีงบประมาณ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลนครพนม กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐-๔๒๕๑-๑๔๒๔ ต่อ ๑๐๐๖

ที่ นพ ๐๐๓๒.๒๐๑.๒/ ๗๙ **วันที่** ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การรายงาน การประเมินผลเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากร ในหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นตัวชี้วัดการตรวจราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งการรายงาน การประเมินผลเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่น ดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบ ในรอบปีงบประมาณ ในประเด็นที่ EB ๑๔ : หน่วยงานมีการประเมินผลเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น ดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบ ในรอบปีงบประมาณ นั้น

ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นตัวชี้วัดการตรวจราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนครพนม ได้ดำเนินการตามกรอบแนวการประเมินผลเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากร ในหน่วยงาน และเปิดเผยการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบ ในรอบปีงบประมาณ (รอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

(นายวิมล ใจช่วง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

(นายยุทธชัย ตริสกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม

(สำเนา)

ที่ นร 0708.1/ว 5

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กท 10300

2 สิงหาคม 2544

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เรียน (กระทรวง ทบวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง 1. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544
2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 10 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2538

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อปรับเปลี่ยนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไปสู่การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของมาตรา 71 มาตรา 72 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 การปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐโดยยึดหลักการของการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รางวัลประจำปี และเงินตอบแทนอื่น ๆ แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญให้เป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ก.พ. จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการดังกล่าว และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 ซึ่งได้ประกาศใช้บังคับแล้ว ก.พ. จึงมีมติให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง 2 และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดต่าง ๆ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ทิพาวดี เมฆสวรรค์

(ดุณหญิงทิพาวดี เมฆสวรรค์)
เลขาธิการ ก.พ.

สำเนาถูกต้อง

(นางอนุกูล เสริมศรี)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 6 ว

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ
โทร. 282-7365 โทรสาร 282-1828

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 5 ลงวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2544)

ก.พ.พิจารณาเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เป็นต้นไป

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนดใหม่นี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

3.2 การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน

3.3 การแต่งตั้งข้าราชการ

3.4 การให้ออกจากราชการ

3.5 การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของผลงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

(5) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาวินัย

(3) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการพิจารณาใช้ตามแบบที่ ก.พ. กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

5. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือ ผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกำหนดไว้ด้วย

6. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

7. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 6 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

8. ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร. 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 16 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2540 ทั้งนี้ให้หัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ข้าราชการได้ทราบโดยทั่วกัน

9. ให้มีคณะกรรมการระดับกรมเพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีองค์ประกอบตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองด้วยก็ได้

10. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดใหม่ด้วย

11. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

12. ให้กรมวางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บังคับบัญชา ผลการประเมินครั้งที่ 2 ภายหลังจากการให้คำปรึกษาและนำแก่ผู้รับการประเมินแล้ว ให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือกรมจะกำหนดรูปแบบการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

13. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในราชการบริหารส่วนภูมิภาคให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการให้มีการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้โดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเสนอความเห็นตามผลการประเมินให้กรมเจ้าสังกัดของข้าราชการผู้นั้นพิจารณาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดต่อไป

14.ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการทุกระดับ ส่วนแบบประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการระดับ 9 ระดับ 10 และระดับ 11 ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. ที่ทำหน้าที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณากำหนด และเมื่อ ก.พ. ได้กำหนดเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบริหารระดับสูงแล้ว ก็ให้ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักบริหารระดับสูงต่อไป

15.กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น สำนักงาน ก.พ. และส่วนราชการอาจร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ได้

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ

☐ ครั้งที่ 1 (1 ต.ค..... - 31 มี.ค. .....) ☐ ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย. .....)

ชื่อผู้รับการประเมิน.....

ตำแหน่ง.....ระดับ.....เงินเดือน.....

สังกัด.....

<u>ตอนที่ 1</u> การประเมิน

1.1 การประเมิน

1) ให้ประเมินทั้งผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน

2) หากประสงค์จะประเมินเรื่องใดเพิ่มขึ้น ให้ระบุเรื่องที่จะประเมินในองค์ประกอบอื่น ๆ

	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
1	ผลงาน			
1.1	ปริมาณผลงาน (พิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน)			
1.2	คุณภาพของผลงาน (พิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่น ๆ)			
1.3	ความทันเวลา (พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น)			
1.4	การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ)			
1.5	ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ (พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน)			
1.6	องค์ประกอบอื่น ๆ 1) ..... 2)			
รวมคะแนนด้านผลงาน		140		

	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	
			ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
2	**คุณลักษณะการปฏิบัติงาน**			
2.1	**การวางแผนและการจัดระบบงาน** (ความมีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการคาดการณ์ กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม)			
2.2	**ความเป็นผู้นำ** (การเป็นตัวอย่างที่ดี มีศิลปะในการจูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้สำเร็จ)			
2.3	**การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา** (ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน กระตุ้น และดำเนินการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบมากขึ้น)			
2.4	**ความรับผิดชอบ** (การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน)			
2.5	**ความสามารถในการปฏิบัติงาน** (ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน)			
2.6	**ความอุตสาหะ** (ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา)			
2.7	**การรักษาวินัย** (การปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ)			
2.8	**การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ** (การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน)			
2.9	**คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี)** 1) ..... 2) ..... (ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ประเมินข้อ 2.4 – 2.8 เป็นอย่างน้อย ตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ประเมินทุกข้อ)			
คะแนนรวมด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน		60		
คะแนนรวม 1+2		**200**		

1.2 สรุปผลการประเมิน

	คะแนน	ผลการประเมินดีเด่น (90 – 100%)	ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ผลการประเมินต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า60%)
ครั้งที่ 1	.....	( )	( )	( )
ครั้งที่ 2	.....	( )	( )	( )

ตอนที่ 2 ความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และอื่น ๆ

2.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา ฝึกอบรมและการแก้ไขการปฏิบัติงาน (ระบุความถนัด จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. – 31 มี.ค. ของปีถัดไป)	ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. – 30 ก.ย.)

2.2 ความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

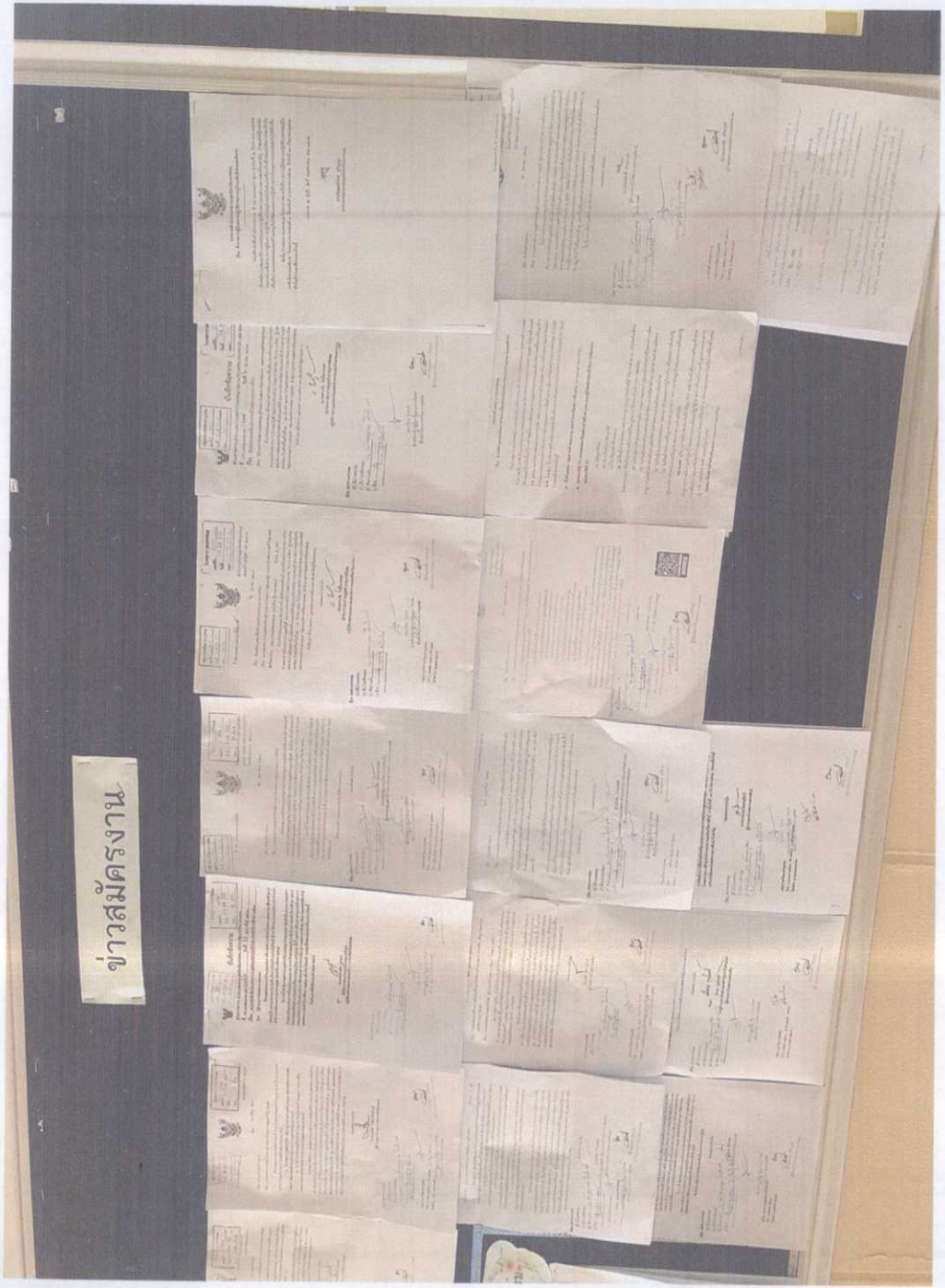
ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
☐ ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (ผลประเมิน 90 –100%) ☐ ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น (ผลประเมิน 60 – 89%) ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน (ผลประเมินต่ำกว่า 60%) **ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน** (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ระบุให้ชัดเจน) .... ลงชื่อ .....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่	☐ ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น (ผลประเมิน 90 –100%) ☐ ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น (ผลประเมิน 60 – 89%) ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน (ผลประเมินต่ำกว่า 60%) **ระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน** (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ระบุให้ชัดเจน) .... ☐ ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน 1.5 ขั้น ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. 2544 ข้อ 11 วรรคสาม **เหตุผล** (ระบุว่าผลการประเมินดีเด่น เข้าเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้นในครั้งแรก แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตา และผลประเมินดีเด่นอีกในครั้งที่ 2 และมีโควตาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้อย่างไรบ้าง) .... ลงชื่อ .....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่ .....

ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไป

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน..... .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... .... (3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน..... .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่.....	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน..... .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .... (3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน..... .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่.....

<u>ตอนที่ 4</u> ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน..... .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... .... (3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน..... .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่.....	( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ (1) การให้คะแนนในการประเมิน..... .... (2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... .... (3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน..... .... ลงชื่อ ..... (.....) ตำแหน่ง ..... วันที่.....



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม
เรื่อง ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก

โดยที่หนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น โรงพยาบาลนครพนม จึงประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในรอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

นายจิณณพิภัทร ชูปัญญา
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครพนม

Scanned by CamScanner

ถนนศรีวิชัย ตำบลเมืองสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รับย้ายข้าราชการ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ทุกแห่ง

ด้วยโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีความประสงค์รับย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งว่าง ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการแพทย์ ตำแหน่งเลขที่ ๑๒๖๖๒๓ และตำแหน่งเลขที่ ๑๒๖๖๒๔ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานชำนาญงาน กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน ๒ อัตรา โดยขอให้ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดทราบและหากมีผู้ประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งว่างดังกล่าว ให้ยื่นใบขอย้ายผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับส่งถึงโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ได้ตั้งแต่วันที่ ๒ - ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ในวันและเวลาราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลนครพนม กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐-๔๒๕๑-๑๔๒๔ ต่อ ๑๐๐๖

ที่ นพ ๐๐๓๒.๒๐๑.๒/ ๑๕ **วันที่** ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง สรุปการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ตัวชี้วัดที่ ๕ EB๑๓-EB๑๔ และ EB๒๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นตัวชี้วัดการตรวจราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ซึ่งหน่วยงานต้องแสดงถึงการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจึงได้สรุปผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

EB๑๓ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไกล หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ หน่วยงานได้ดำเนินการดังนี้

- จัดทำบันทึกข้อความลงนามคำสั่ง และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
- มีคำสั่ง หรือประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- มีกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- มีหลักฐานประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กร

EB๑๔ หน่วยงานมีการรายงานการประเมินผลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคคลกรในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบ ในรอบปีงบประมาณ หน่วยงานได้ดำเนินการดังนี้

- จัดทำบันทึกข้อความลงนามคำสั่ง และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
- ประกาศรายงานการประเมินผลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคคลในหน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นดีมากในที่เปิดเผยในรอบปีงบประมาณ ในเว็บไซต์และบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน

/EB๒๕...

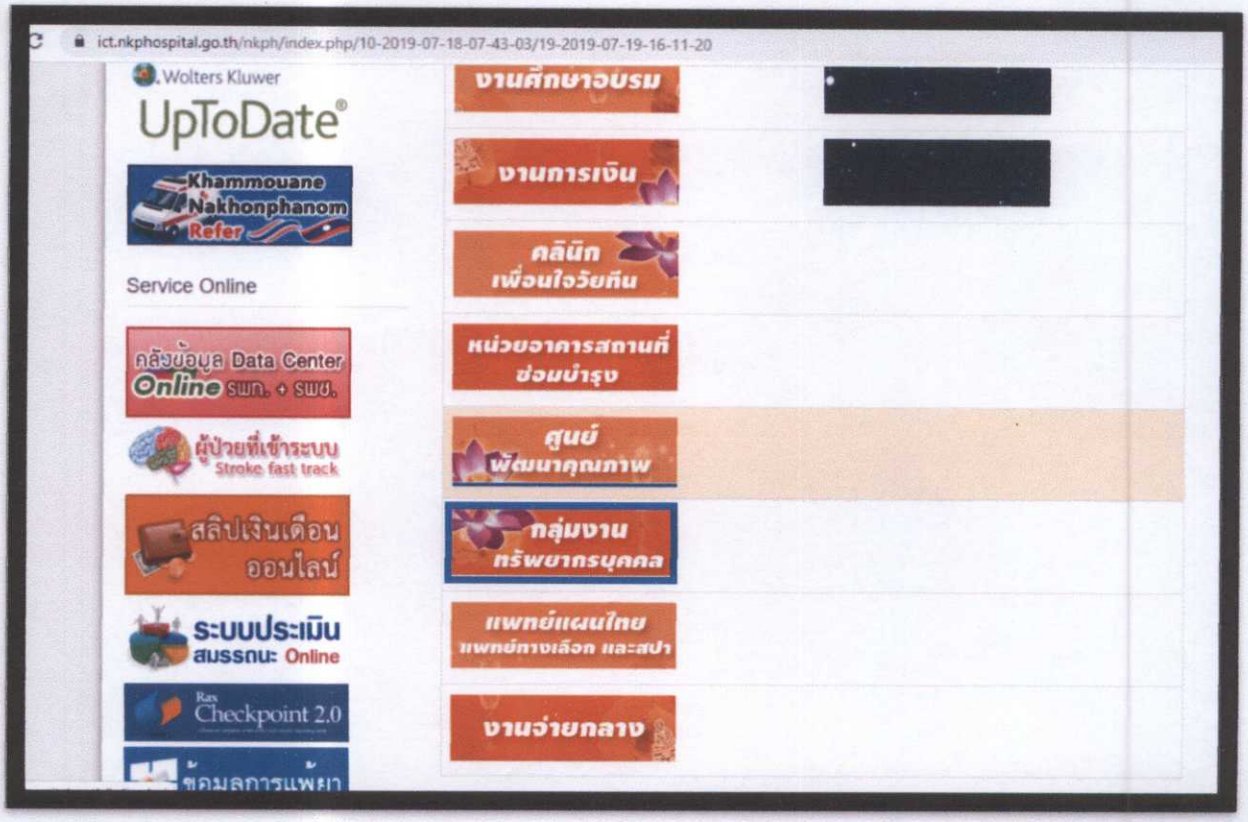
EB๒๕ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หน่วยงานยังไม่ดำเนินการและจะดำเนินการในปีงบประมาณนี้

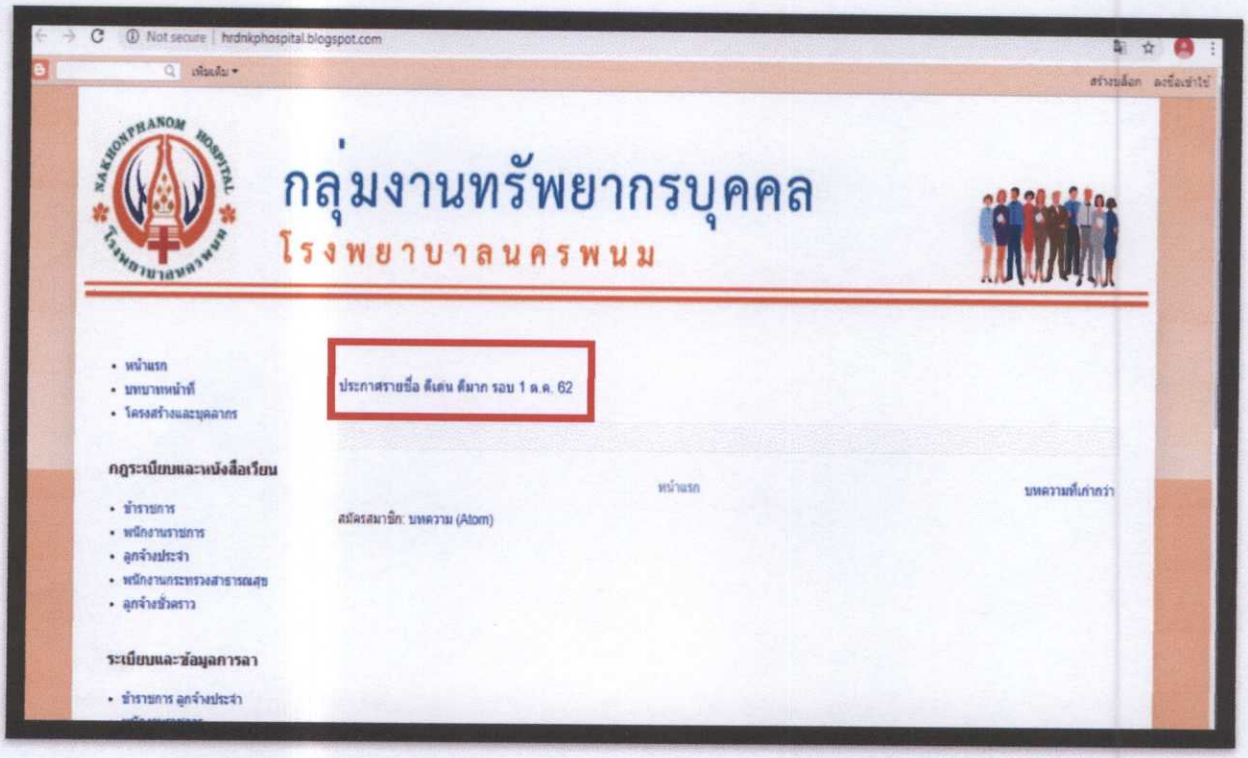
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

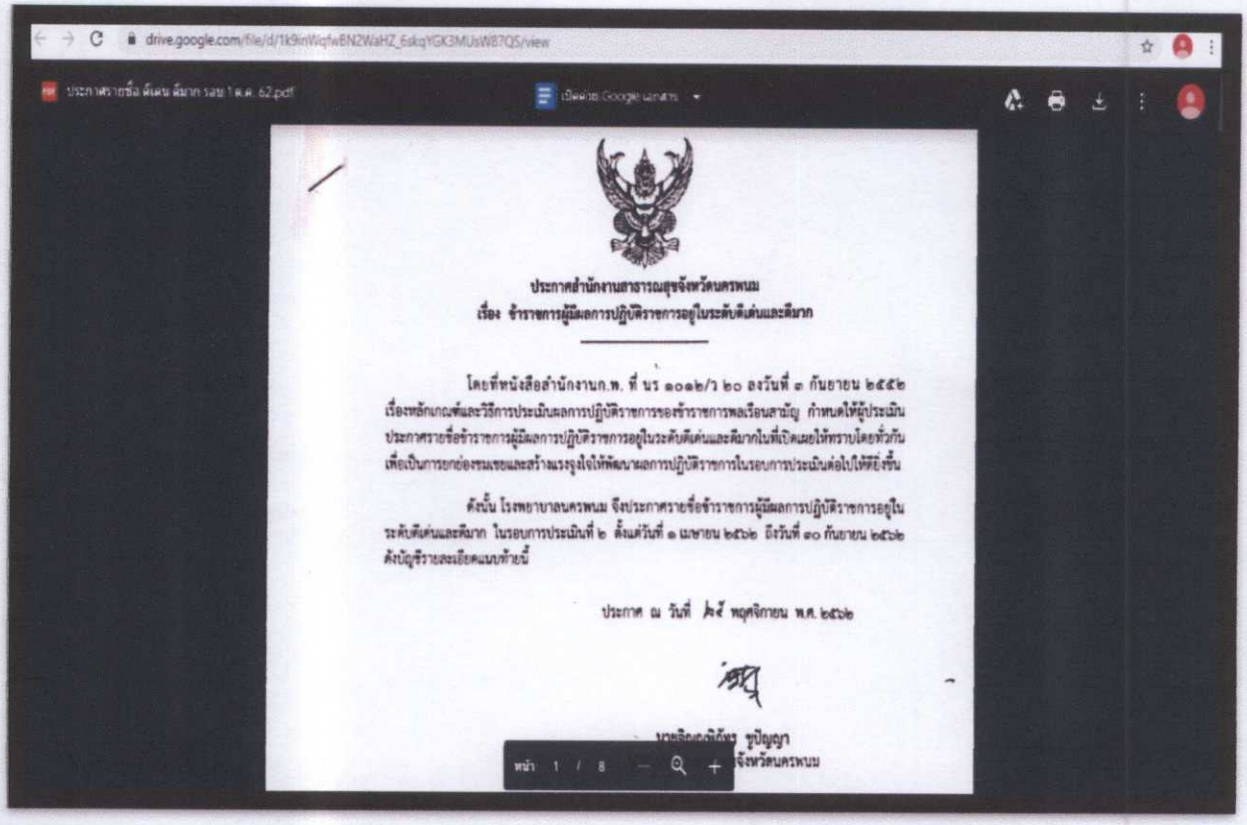
(นายวิมล ใจช่วง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้างานทรัพยาบากรบุคคล

(นายยุทธชัย ตริสกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม

ict.nkphospital.go.th/nkph/index.php
โครงสร้างการบริหาร
อัตรากำลังเจ้าหน้าที่
ตารางการให้บริการทางการแพทย์
ขั้นตอนการให้บริการผู้ป่วยนอก
Download
หน่วยงานภายใน
หน่วยงานภายใน
ศูนย์สารสนเทศ
ศูนย์คอมพิวเตอร์
Wolters Kluwer
Climate Change Data Center
of Chiangmai University
ตรวจสอบสภาพอากาศ ฝุ่น PM 2.5 โรงพยาบาลนครพนม
แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์
โรงพยาบาลนครพนม ปีงบประมาณ 2563
SSAP
รายละเอียดรายการบัญชีที่สำคัญ


ict.nkphospital.go.th/nkph/index.php/10-2019-07-18-07-43-03/19-2019-07-19-16-11-20
Wolters Kluwer
UpToDate
Khammouane Nakhonphanom Refer
Service Online
คลังข้อมูล Data Center Online รพท. • รพช.
ผู้ป่วยที่เข้าระบบ Stroke fast track
สลิปเงินเดือนออนไลน์
ระบบประเมินสมรรถนะ Online
Rdx Checkpoint 2.0
งานศึกษาอบรม
งานการเงิน
คลินิกเพื่อนใจวัยทีน
หน่วยอาคารสถานที่ซ่อมบำรุง
ศูนย์พัฒนาคุณภาพ
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
แพทย์แผนไทยแพทย์ทางเลือก และสปา
งานจ่ายกลาง


Not secure | hrdnkphospital.blogspot.com
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลนครพนม
หน้าแรก
บทบาทหน้าที่
โครงสร้างและบุคลากร
ประกาศรายชื่อ ดีเด่น ดีมาก รอบ 1 ต.ค. 62
กฎระเบียบและหนังสือเวียน
ข้าราชการ
พนักงานราชการ
ลูกจ้างประจำ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
ลูกจ้างชั่วคราว
ระเบียบและข้อมูลการลา
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
หน้าแรก
บทความที่เก่ากว่า
สมัครสมาชิก: บทความ (Atom)


drive.google.com/file/d/1k9inWqfwBNZWaHZ_6skqYGK3MUsW87QS/view
ประกาศรายชื่อ ดีเด่น ดีมาก รอบ 1 ต.ค. 62.pdf
ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม
เรื่อง ข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
โดยที่หนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ผู้ประเมิน
ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน
เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
ดังนั้น โรงพยาบาลนครพนม จึงประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ใน
ระดับดีเด่นและดีมาก ในรอบการประเมินที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒
ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้
ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒
นายสิทธิพงษ์ ชูปัญญา
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพนม
หน้า 1 / 8

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลนครพนม
ตามประกาศโรงพยาบาลนครพนม
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๓
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลนครพนม
วัน/เดือน/ปี : 6 ธันวาคม 2562
หัวข้อ: รายงาน การประเมินผลเทียบกับ การประเมินผลระบบปฏิบัติราชการประจำปี ๑
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
- สันนิการอิตามลงนามประกาศผลประกาศของคณะกรรมการ ปี ๑.
- ประกาศ พ.ศ.ปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นกลาง-ดีมาก
-

Linkภายนอก:
หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล
(นายชัยวุฒิ ศรีปัญญา)
ตำแหน่ง นักกายภาพบำบัด
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ผู้อนุมัติรับรอง
(.....)
ตำแหน่ง (นายวิมล ใจช่วง) (หัวหน้า)
วันที่ทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เดือน พ.ศ.
หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่
(นางพิณทิพย์ ชายกลาง)
ตำแหน่ง จพ.เวชสถิติชำนาญงาน
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....