



ที่ ลง ๐๐๓๒/๕๙๖๐๙

โรงพยาบาลกันตัง
เลขที่รับ ๐๗๒๑
วันที่ ๘ เม.ย. ๖๒
เวลา.....

ถึง โรงพยาบาลสุขจังหวัดรัชดาภิเษก/หัวการอำเภอทุกอำเภอ/กลุ่มงานทุกกลุ่มงาน สสจ.ตรัง

พร้อมนี้ ขอส่งประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ



เรียน ผอ.รพ.กันตัง

เพื่อโปรดศึกษา

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อนำเสนอ ทพ.ยธ. / ศูนย์นวัตกรรม.

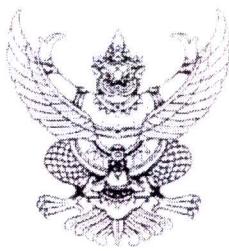
- ดึงน้ำตกที่ ๔ บ้านป่าตีนน้ำตก ถนนสายสุราษฎร์ฯ ตรัง
เนื่อง การลุ้นแล้วมีความธรรมและสามารถไปได้ในเดือน
กันยายนและต้องหาทางเดินทางกลับตัวเอง ตามรายละเอียดที่แจ้ง

๑๙๖๒ ทงปว
๘ เม.ย. ๖๒
๘ เม.ย. ๖๒

๘ เม.ย. ๖๒

๘ เม.ย. ๖๒

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทั่วไป
โทร ๐ ๗๕๒๐ ๕๖๑๕-๒๒ ต่อ ๑๐๑
โทรสาร ๐ ๗๕๒๐ ๕๖๒๓
ผู้ประสานงาน นางสาวรุณี สายทองแท้



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ต้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง เป็นส่วนราชการระดับจังหวัดที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะดีดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้อง มีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งด้วยความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้ สาธารณะสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการภารกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นทั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายใต้หน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของรัฐและประเทศไทย ซึ่งด้วยความพร้อมรับผิด ตัววันที่ ๒๒ ก.พ. ๒๕๖๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่มีวัตถุประสงค์ให้ หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มี หน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับดูแลตามการปฏิบัติราชการของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวัสดุทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรให้ ประพฤติดุลยลักษณ์ในระหว่างและระหว่างวันนี้ ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ รัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เอื่อง พื้นเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเตรียมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรไม่มีผลการปฏิบัติ ราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติรายเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ มาตรา ๑๐๑(๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นข ๑๐๑๔/๗๗๗ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระยะบังคับใช้ของประกาศดังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๖๐(๔) ซึ่งกำหนดให้มีกำหนดสิ้นสุดประจำปีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากภารกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุญาต (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระยะบังคับใช้ของประกาศนี้ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไปจนถึงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้วข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง (สำหรับพนักงานราชการ)

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง และจัดให้ทำประกายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ส่วนราชการมีปฏิบัติตามที่ได้รับการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการ

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดชื่อตัวตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานปัจจัยความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับตัวตนของงาน

-ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อบรับปัจจุบัน แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

-สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับดี ปรับปูรุ ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการผลเรื่องสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับดีต่อไปให้ตั้งเป้าหมายพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้มีอำนาจเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยมีลักษณะเชื่อมโยงกับเป้าหมาย ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับขั้น เป็นที่พอยในของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครึ่งปีไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำสั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนกรพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประชามติอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนา

รายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของการ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดค่ามั่นใน การพัฒนาปรับปรุงตนเอง เป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนด เป้าหมาย ในระดับขั้นเป็นพื้นที่ของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำค่าวันฯ ตามแบบที่สำนักงานสภารัฐสุขจังหวัดตรังกำหนด (เอกสารหมายเลข ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและ การพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตาม ข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่ เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชา รวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชาทราบรายงานเสนอผู้มีอำนาจถำตีบังคับไปเพื่อประกอบ ความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามค่ามั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับขั้นเป็นพื้นที่ พื้นที่ของทางราชการตามค่าสั่งในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินตั้งกล่าวต่อสภารัฐสุขจังหวัดตรัง เมื่อสภารัฐสุขจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสังค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออก จากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำตามนี้ในการ พัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔(๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการผู้นั้นตามค่ามั่นที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับขั้นเป็นพื้นที่ของทางราชการตามค่ามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อ สภารัฐสุขจังหวัดตรังเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๓๗

ลูกจ้างประจำ

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดค่าชี้วัดหรือ กำหนดค่าตัดสินใจที่เกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก้าหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนด ไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการบรรลุเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังๆของการประเมิน

ที่นรองรับการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของอุக็จาร์ประจำฯ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้อุก็จ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ในระดับปัจจุบันเป็นพื้นฐานของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

-ก่อนเริ่มรับการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรับการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการอบรมและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานปัจจัยความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรับการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินที่ดีกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

-เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนี้ ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินทั้งรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๐ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจและอนุมัติอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใต้เงื่อนไข บังคับแต่เดือนทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนี้ ดังแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายอชันต์ อัครสุวรรณกุล)

ผู้อำนวยการสำนักงานสุขภาพชุมชนบ้านบึงกาฬ (สำนักงานบังคับการทางวิชาชีพ) สำนักงานบังคับการทางวิชาชีพ

นายแพทย์พงษ์ภรณ์สุขจันทร์กอรัง

ตัวอย่าง

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่.....

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....

ตำแหน่ง/ระดับ..... สังกัด..... ได้รับทราบว่ามีผล

สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กอง..... การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่.....

ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินดังไป รอบการประเมินที่.....
ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่ โดยได้รับการทำรายละเอียด
ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้เส้า รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำชื่อ.....

ผู้บังคับบัญชาชื่อ.....

(.....)

(.....)

วันที่.....

วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาหนีอั้นไป

ผู้บังคับบัญชาหนีอั้นไปอีกหนึ่ง

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

วันที่.....

วันที่.....

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ๑ รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ มีนาคม

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง..... ประเภทตำแหน่ง..... ระดับตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง..... ประเภทตำแหน่ง..... ระดับตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบของการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (%)	รวมคะแนน (ก) x (%)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)		๓๐%	
องค์ประกอบอื่น ๆ (จิตวิญญาณ)			
รวม			

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ พัฒนา

