



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการแพทย์ โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๖๐๕๙ โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๘๒๖๑

ที่ สธ.๐๓๑๙/ ๑๓๖๖ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ
มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/สถาบัน/สำนัก/กอง/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/กลุ่มตรวจสอบภายใน

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็แจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้หน่วยงานมีแนวทางในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดส่ง สำเนา กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ และแนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

(นายไพโรจน์ หัสชู)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

**แนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)**

ตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็แจ้งให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำมั้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน และในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำการคัดค้านยื่นรวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องและเป็นไปตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งทำค้ำมั้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ตามแบบจัดทำค้ำมั้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. ให้ใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของข้าราชการ และแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (เอกสารหมายเลข ๒)

๓. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามค้ำมั้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำมั้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานต่ออธิบดีกรมการแพทย์ เพื่อพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์ออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๓.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำค้ำมั้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๓.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๓.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามค้ำมั้นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำมั้นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่ออธิบดีกรมการแพทย์เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

แบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า.....

ตำแหน่ง/ระดับ.....สังกัด.....

ได้รับทราบว่ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ในปีงบประมาณ พ.ศ. รอบที่ ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่..... นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. รอบที่ ตั้งแต่วันที่ ถึงวันที่..... นั้น

โดยได้จัดทำรายละเอียดของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาตนเอง

๑. ผู้ทำข้อตกลง

ลงชื่อ

(.....)

วันที่

๒. ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน

ลงชื่อ

(.....)

วันที่

๓. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ลงชื่อ

(.....)

วันที่

๔. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ

(.....)

วันที่



ที่ นร 1012/ว 10

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิชญ์โลก กทม. 10300

24 มีนาคม 2552

เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552

เรียน (เวียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552

ด้วย ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. 2552 รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ กฎ ก.พ. ดังกล่าว ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 126 ตอนที่ 15 ก วันที่ 17 มีนาคม 2552 แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปรีชา วัชรากัย)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล

โทร. 0 2547 1841

โทรสาร 0 2547 1868



กฎ ก.พ.

ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ
กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๕) และมาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๘ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๖๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ก.พ. โดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีจึงออกกฎ ก.พ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กฎ ก.พ. นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๓ การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการนั้น ให้ส่วนราชการพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นเป็นหลัก และให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. นี้

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ให้แจ้งผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนา

ปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป

การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่า การประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๔ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมิน ดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ อาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำค้ำประกันในการ พัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งตาม (๑) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ให้รายงาน อ.ก.พ. กระทรวง ในกรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวงเห็นว่าคำสั่งดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือ ไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ปฏิบัติ ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติ

ข้อ ๖ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติเป็นประการใดแล้ว และผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจ สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ มีคำสั่งหรือปฏิบัติตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงมีมติแล้ว ให้แจ้งคำสั่งหรือ การปฏิบัติดังกล่าวให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นทราบ

ข้อ ๗ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม กฎ ก.พ. นี้ มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อ ก.พ.ค. ภายใน สามสิบวันนับแต่วันทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๕

ข้อ ๘ ในกรณีที่มีการดำเนินการเพื่อสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๔๗ ก่อนวันที่กฎ ก.พ. นี้ใช้บังคับ การพิจารณาสั่ง ให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม กฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าว ต่อไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.พ. ฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๑๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า เมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.พ. จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.พ. นี้



กรมการแพทย์

Department of Medical Services

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมินผล ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

ครั้งที่ 2 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____

ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน (นาย/ นาง/ นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน 3 หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1: ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ 2: สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อสรุปค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ องค์ประกอบด้านงาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และน้ำหนักของทั้ง 3 องค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ 2 นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานโดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านงาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการกลั่นกรอง

พิจารณากำหนดผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานเป็นผู้พิจารณากำหนดกิจกรรมตามความเหมาะสมและประเมิน

ส่วนที่ 3: แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ 4 การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ 5: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมินแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

หมายเหตุ :

ข้าราชการพลเรือนสามัญที่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว

กำหนดค่าน้ำหนัก องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน : สมรรถนะ : กิจกรรมพิเศษ เท่ากับ 70 : 20 : 10

ข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ

กำหนดค่าน้ำหนัก องค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน : สมรรถนะ เท่ากับ 50 : 50

ส่วนที่ 2 : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)		รวมคะแนน (ก) X (ข)
		<input type="checkbox"/> พันทลง ราชการแล้ว	<input type="checkbox"/> อยู่ระหว่าง ทตลงราชการ	
องค์ประกอบที่ 1 : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		70%	50%	
องค์ประกอบที่ 2 : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)		20%	50%	
องค์ประกอบที่ 3 : งาน/กิจกรรมที่ได้รับมอบหมายพิเศษ (นอกเหนือจากงานประจำ)		10%		
รวม		100%	100%	

ระดับผลการประเมิน

- ดีเด่น %
- ดีมาก %
- ดี %
- พอใช้ %
- ต้องปรับปรุง %

ส่วนที่ 3 : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ 4 : การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :		
<input type="checkbox"/>	ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ รายบุคคลแล้ว	ลงชื่อ :..... ตำแหน่ง :..... วันที่ :.....
ผู้ประเมิน :		
<input type="checkbox"/>	ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ	ลงชื่อ :.....
<input type="checkbox"/>	ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน	ตำแหน่ง :..... วันที่ :.....
	ลงชื่อ :..... พยาน	
	ตำแหน่ง :.....	
	วันที่ :.....	

ส่วนที่ 5 : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :		
<input type="checkbox"/>	เห็นด้วยกับผลการประเมิน	
<input type="checkbox"/>	มีความเห็นต่าง ดังนี้	ลงชื่อ :..... ตำแหน่ง :..... วันที่ :.....
ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :		
<input type="checkbox"/>	เห็นด้วยกับผลการประเมิน	
<input type="checkbox"/>	มีความเห็นต่าง ดังนี้	ลงชื่อ :..... ตำแหน่ง :..... วันที่ :.....

1. แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (PERFORMANCE) รายบุคคล



ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง

กลุ่มงาน

หน่วยงาน

รอบที่/..... ระหว่างวันที่ ถึง วันที่

ส่วนที่ 1 เป้าหมายการปฏิบัติงาน										ส่วนที่ 2 ผลการปฏิบัติงานจริง			
แผนงาน / โครงการ / งานประจำ	ตัวชี้วัดผลงาน (KPI)	เป้าหมาย	น้ำหนัก (%) (1)	เกณฑ์การให้คะแนน					สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ / ภารกิจ	ระบุมผลสำเร็จ ของงาน ที่เกิดขึ้น	สรุปผลงานประจำปี		
				1	2	3	4	5			ระดับผลงาน (2)	คะแนนที่ได้ (2) x (1)	คะแนนเต็ม (1) x 5
				ระดับผลงาน * (2)									
1													
2													
3													
4													
			100	%							รวม		

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1 ข้าราชการสรุปกำหนดแผนงาน / โครงการ / งานประจำ ตัวชี้วัดร่วมกับผู้บังคับบัญชา ในส่วนที่ 1

2 เมื่อครบรอบการประเมินผู้บังคับบัญชา ประเมินในส่วนที่ 2

* ระดับผลงาน

1 ต่ำกว่าเป้าหมายมาก 2 ต่ำกว่าเป้าหมาย

3 ได้ตามเป้าหมาย 4 สูงกว่าเป้าหมาย

5 สูงกว่าเป้าหมายมาก

$$\text{รวมคะแนนผลการปฏิบัติงาน} = \frac{\text{คะแนนที่ได้}}{\text{คะแนนเต็ม}} \times 100$$

$$= \boxed{} \text{ คะแนน}$$

(.....

ผู้ประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(.....

ผู้รับการประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

2. แบบประเมินสมรรถนะ (COMPETENCY)

สมรรถนะ (Competency)		ส่วนที่ 1					ส่วนที่ 2													
		ระดับที่คาดหวัง					ผลการประเมินตนเอง					สรุปร่วมกับผู้บังคับบัญชา					ผลต่าง	พฤติกรรม /		
		1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5	+/-	สถานการณ์ซึ่งแสดงออก
สมรรถนะหลัก	1																			
	2																			
	3																			
	4																			
	5																			
Functional Competencies	6																			
	7																			
	8																			
	9																			
	10																			
	11																			
	12																			
	13																			

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

- ผู้ประเมินประเมินสมรรถนะของตนเองตามเกณฑ์ของพฤติกรรมในระดับที่คาดหวัง
- ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
- เปรียบเทียบผลต่างระหว่างสรุปร่วมกับผู้บังคับบัญชา กับ ระดับที่คาดหวัง

ตารางการคิดคะแนนรวม

หลักเกณฑ์	จำนวน	ตัวคูณ	ผลรวม
1. จำนวนสมรรถนะที่สูงกว่าหรือเท่ากับระดับที่คาดหวัง ให้คูณด้วย 3			
2. จำนวนสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง 1 ระดับให้คูณด้วย 2			
3. จำนวนสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง 2 ระดับให้คูณด้วย 1			
4. จำนวนสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง 3 ระดับให้คูณด้วย 0			
รวม			

- นำเสนอผลการประเมินข้าราชการรายบุคคลให้คณะกรรมการกลั่นกรองของหน่วยงานพิจารณา

$$\text{คะแนนสมรรถนะ} = \frac{\text{คะแนนรวมสมรรถนะ}}{\text{(จำนวนสมรรถนะทั้งหมดที่ประเมิน} \times 3)} \times 100$$

$$= \boxed{}$$

แบบจัดเก็บผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด รอบที่ ระหว่างวันที่ ถึงวันที่

ของ ตำแหน่ง

กลุ่มงาน หน่วยงาน กรมการแพทย์

ตัวชี้วัดที่	แผนงาน/โครงการ/งานประจำ	ตัวชี้วัดผลงาน	เป้าหมายตามตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน (ร้อยละ / จำนวน / ระดับความสำเร็จ)	ระดับผลงาน	เอกสาร/หลักฐานประกอบ	หมายเหตุ
1							
2							
3							
4							
5							

.....
(.....)

ผู้จัดเก็บผลงาน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

.....
(.....)

ผู้รับรองการจัดเก็บผลงาน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....