

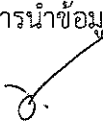


แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาคสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</b>	
ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอป่าโมก วัน/ เดือน/ ปี : ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	
หัวข้อ : แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)	
Link ภายนอก : ไม่มี	
หมายเหตุ : .....	
.....	
.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
	
(นายจิรวัดน์ เอี่ยมสะอาด)	(นายกิตติภัทร์ ศรีเตโชภาส)
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอป่าโมก
วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่	
	
(นายประชา สะไบแพร)	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	
วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒	



ที่ อท ๐๐๓๒.๐๐๗/ ๑.๑๗/๕๕

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง  
๑๒๒ ถนนโพธิ์พระยา-ท่าเรือ อท ๑๔๐๐๐

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง แจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข  
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอ่างทอง, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ  
และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน/ทุกงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล  
การปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ จังหวัดอ่างทอง ได้แจ้งประกาศจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอ่างทอง ลงวันที่ ๕  
กันยายน ๒๕๖๐ และมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และ  
หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยกำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์  
และวิธีการประเมินผลปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการ  
ประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ขอส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุข  
จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข  
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ รายละเอียดดังสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวรงค์ รุ่งเรือง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๓๕๖๑ ๑๒๒๒ ต่อ ๑๒๒

โทรสาร ๐ ๓๕๖๑๒ ๔๓๒

โทร.๐๘ ๓๕๖๓ ๔๔๔๕



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข  
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๒

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดอ่างทอง กำหนดให้ส่วนราชการ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทองจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. รอบระยะเวลาการประเมิน
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
๔. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กำหนด
๖. การกำหนดระดับผลการประเมิน
๗. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน
๘. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๙. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีการประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๑

(นายวงศ์ รุ่งเรือง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

**คำอธิบาย**  
**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ**  
**สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง**  
**ปีงบประมาณ ๒๕๖๒**

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒)

๑. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอ่างทอง และ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน
รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง	หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
โรงพยาบาลอ่างทอง	
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล
รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล	หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล
หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล	หัวหน้างานในกลุ่มงาน
หัวหน้างานในกลุ่มงาน	ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน
โรงพยาบาลชุมชน	
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล
หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	
นายอำเภอ	สาธารณสุขอำเภอ
สาธารณสุขอำเภอ	ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒)

๒. รอบระยะเวลาการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

### ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๑ การจัดทำแบบมอบหมายงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน มอบหมายงานและตกลงร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเกี่ยวกับตัวชี้วัดและระดับผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินโดยจัดทำแบบมอบหมายงานพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นหลักฐานพร้อมทั้งลงนาม ประกอบด้วย

๓.๑.๑) แบบมอบหมายงานรายบุคคล

๓.๑.๒) ตัวชี้วัดพร้อมค่าเป้าหมายระดับบุคคลที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน

เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินโดยเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริงกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ แล้วจึงนำมาสรุปเป็นคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินนั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นระหว่างรอบการประเมิน เช่น มีเนื้องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเปลี่ยนไปจากที่เคยตกลงร่วมกันเมื่อต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อตกลงในแบบมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

๓.๒ เมื่อสิ้นสุดรอบประเมินให้ หน่วยงานจัดทำเอกสารสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย

๓.๒.๑) แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๒.๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๓.๒.๓) แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๓.๒.๔) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๓.๒.๕) แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล

๓.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

กรณีข้าราชการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ให้ดำเนินการจัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชา (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒) ซึ่งมีขั้นตอนตามแผนผังขั้นตอนข้าราชการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)

๔. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณา ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ – ๑๐ ตัวชี้วัด

๔.๒ สมรรถนะหรือพฤติกรรม ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่

๔.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๔.๒.๒ บริการที่ดี (Service Mind)

๔.๒.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๔.๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

๔.๒.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรม ให้ประเมินตามคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดอ่างทอง และให้พิจารณาการมีส่วนร่วมของงานส่วนรวม เช่น รัฐพิธี และราชพิธี ตลอดจนการเป็นกรรมการต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งด้วย โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน จะต้องพิจารณาตามหลักความโปร่งใส ชัดเจน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้อย่างสม่ำเสมอ

๕.การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กำหนด ดังนี้

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

๖.การกำหนดระดับผลการประเมิน

๖.๑ ข้าราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐

๖.๒ ลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐

๖.๓ พนักงานราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๖.๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๖.๕ ลูกจ้างชั่วคราว แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๗. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ

สำหรับแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

๘. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัด

๙. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ๙.๑ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
- ๙.๒ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ
- ๙.๓ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ
- ๙.๔ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป
- ๙.๕ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว
- ๙.๖ แบบมอบหมายตัวชี้วัดระดับบุคคล
- ๙.๗ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๙.๘ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
- ๙.๙ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- ๙.๑๐ แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล
- ๙.๑๑ คู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง
- ๙.๑๒ คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

หมายเหตุ : สามารถดาวน์โหลดแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้ที่ <http://www.ato.moph.go.th/>  
ไปที่หน่วยงานในสังกัด กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล และที่หัวข้อเอกสารดาวน์โหลด



แผนผังขั้นตอนข้าราชการที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)  
การให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล  
(ตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการ  
ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒)

