



โรงพยาบาลราชบุรี  
Ratchaburi Hospital

มาตรฐานหรือคุ้มกู้มีการปฏิบัติงาน  
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด

โรงพยาบาลราชบุรี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มอำนวยการ โรงพยาบาลราชบุรี โทร. ๐๓๗๔๒.๑๕๕๕  
ที่ รบ ๐๐๓๗.๑๐๑.๒/ ๘๙

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๒)

เรียน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๔.๑๑/ว ๒๓๙ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ นั้น

ทั้งนี้ เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๒) ของโรงพยาบาลราชบุรี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้แต่ละกลุ่มภารกิจ/กลุ่มงานดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้แต่ละกลุ่มงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติผลลัมภ์ของงาน และหลักสมรรถนะหลักตามที่ได้กำหนดไว้รอบ ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณ พร้อมแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบด้วย

๒. การบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนจัดสรรให้ร้อยละ ๒.๕๐ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

๓. จัดเรียงลำดับข้าราชการในกลุ่มภารกิจ/กลุ่มงานของท่านพร้อมสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนเงินเดือนสำหรับกลุ่มงานให้เสนอผ่านหัวหน้ากลุ่มภารกิจเพื่อเข้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกลุ่มภารกิจในการพิจารณาความเหมาะสม เป็นธรรม เมื่อคณะกรรมการตั้งกล่าวพิจารณาแล้ว จัดส่งกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อนำเข้าคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลราชบุรี ต่อไป โดยผลการประเมินความตื้นความชอบส่วนมากที่ [twin77730@gmail.com](mailto:twin77730@gmail.com) และจัดส่งเก็บแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลมาที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

๔. สามารถดาวน์โหลดแบบฟอร์มประเมินได้ที่ ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e – office)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป

(นายพิเชียร วุฒิสกิรกุญโญ)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชบุรี

เอกสารแนบท้าย ๖

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑๗ มกราคม เป็นต้นไป

(แบบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๒๒.๙/ว ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๒)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน		ฐานในการคำนวณ
		ต้นทุน	ระดับ	
บริหาร	สูง	๖๙,๘๒๐ - ๗๖,๘๐๐	บข	๗๑,๗๐๐
		๗๙,๘๔๐ - ๘๖,๘๑๐	ล่าง	๘๔,๘๑๐
	ต้น	๘๗,๗๔๐ - ๙๔,๗๓๐	บข	๙๔,๗๓๐
		๙๔,๘๐๐ - ๑๐๑,๗๓๐	ล่าง	๑๐๑,๗๓๐
อำนวยการ	สูง	๑๒,๓๓๐ - ๑๐,๓๖๐ <u>194,320</u> บข	บข	๖๐,๘๙๐
		๑๔,๔๐๐ - ๑๒,๓๒๐	ล่าง	๑๒,๓๒๐
	ต้น	๑๓,๐๙๐ - ๑๑,๐๖๐	บข	๑๑,๐๖๐
		๑๙,๘๖๐ - ๑๗,๘๑๐	ล่าง	๑๗,๘๑๐
วิชาการ	<u>ท.ค.บ.ด.ท.</u>	๖๐,๘๔๐ - ๕๖,๘๐๐ <u>๖๐,๘๔๐*</u> บข	บข	๖๔,๘๑๐*
		๗๙,๘๔๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐*
	<u>ท.ค.บ.ด.ท.</u>	๖๐,๘๔๐ - ๕๖,๘๐๐ <u>196,800</u> บข	บข	๖๖,๗๐๐
		๗๙,๘๔๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
	เชี่ยวชาญ	๑๐,๓๓๐ - ๙๕,๐๔๐ <u>194,320</u> บข	บข	๕๕,๖๓๐
		๑๔,๔๐๐ - ๑๐,๓๒๐	ล่าง	๑๐,๓๒๐
	ชำนาญการ พิเศษ	๑๐,๒๔๐ - ๔๕,๓๗๐ <u>169,040</u> บข	บข	๔๕,๓๗๐
		๑๙,๘๖๐ - ๑๐,๒๗๐	ล่าง	๑๐,๒๗๐
	ชำนาญการ	๒๙,๓๔๐ - ๑๓,๖๐๐ <u>156,390</u> บข	บข	๓๖,๔๗๐
		๓๑,๑๖๐ - ๒๙,๑๓๐	ล่าง	๒๙,๑๓๐
	ปฏิบัติการ	๒๐,๘๖๐ - ๑๖,๘๐๐ <u>148,600</u> บข	บข	๑๖,๘๐๐
		๓๑,๑๔๐ - ๒๐,๘๕๐	ล่าง	๒๐,๘๕๐
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	๔๗,๖๔๐ - ๖๙,๐๔๐ <u>194,320</u> บข	บข	๖๓,๘๔๐
		๕๗,๒๒๐ - ๔๕,๖๓๐	ล่าง	๔๕,๖๓๐
	<u>ก.ร.ร.</u>	๓๕,๑๓๐ - ๔๕,๑๒๐ <u>169,040</u> บข	บข	๔๕,๑๒๐*
		๔๕,๑๔๐ - ๓๕,๑๒๐	ล่าง	๓๕,๑๒๐*
	<u>ก.ร.ร.</u>	๓๒,๒๖๐ - ๔๑,๑๒๐ <u>169,040</u> บข	บข	๔๑,๑๒๐
		๔๒,๒๔๐ - ๓๒,๒๕๐	ล่าง	๓๒,๒๕๐
	ชำนาญงาน	๒๔,๔๔๐ - ๑๙,๗๑๐ <u>154,820</u> บข	บข	๑๙,๗๑๐
		๓๑,๑๖๐ - ๒๔,๔๗๐	ล่าง	๒๔,๔๗๐
	ปฏิบัติงาน	๑๕,๒๒๐ - ๑๑,๐๑๐ <u>138,750</u> บข	บข	๑๑,๐๑๐
		๒๔,๗๗๐ - ๑๕,๒๑๐	ล่าง	๑๕,๒๑๐

\* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

ก.ร.ร. เกินที่  
ก.ร.ร. ก.พ. ๑๖๙  
ก.ร.ร. ๑๖๙  
รวม ๑๖๙  
รวม ๖๘,๕๖๐

9.๙  
รวมเดือน

ก.ร.ร. เกินที่  
ก.ร.ร. ก.พ. ๑๖๙  
ก.ร.ร. ๑๖๙  
รวม ๑๖๙  
44,970

อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  
ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ระดับผลการประเมิน	ค่าเบน	อัตราร้อยละ
ดีเด่น ๑	๘๘.๐๐ - ๑๐๐	๕ - ๖
ดีเด่น ๒	๙๕.๐๐ - ๙๗.๙๙	๔.๙๕
ดีเด่น ๓	๙๗.๕๐ - ๙๙.๙๙	๔.๕
ดีเด่น ๔	๙๐.๐๐ - ๙๒.๙๙	๔.๒๕
ดีมาก ๑	๙๗.๕๐ - ๙๙.๙๙	๔
ดีมาก ๒	๙๕.๐๐ - ๙๗.๙๙	๓.๙๕
ดีมาก ๓	๙๗.๕๐ - ๙๙.๙๙	๓.๕
ดีมาก ๔	๙๐.๐๐ - ๙๗.๙๙	๓.๒๕
ดี ๑	๙๗.๕๐ - ๙๙.๙๙	๓
ดี ๒	๙๕.๐๐ - ๙๗.๙๙	๒.๙๕
ดี ๓	๙๗.๕๐ - ๙๙.๙๙	๒.๕
ดี ๔	๙๐.๐๐ - ๙๗.๙๙	๒.๒๕
พอใช้ ๑	๙๗.๕๐ - ๙๙.๙๙	๒
พอใช้ ๒	๙๕.๐๐ - ๙๗.๙๙	๑.๙๕
พอใช้ ๓	๙๗.๕๐ - ๙๙.๙๙	๑.๕
พอใช้ ๔	๙๐.๐๐ - ๙๗.๙๙	๑.๒๕
ปรับปูง	น้อยกว่า ๖๐	



ที่ รบ ๐๐๓๗.๕/๒๕๖๓



สำนักการเงินเดือน  
เลขที่รับ... ๔๑๙  
วันที่... ๑๖ มี.ค. ๗๓  
เวลา... ๑๖.๐๐  
ภาค...

ศาลากลางจังหวัดราชบุรี  
ถนนอําเภอ รับ ๗๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑  
(๑ เมษาฯ ๒๕๖๓)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดราชบุรี และผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป

- |                  |  |              |
|------------------|--|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ                                       | จำนวน ๑ ฉบับ |
|                  | ๒. แบบสรุปการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ  | จำนวน ๑ ฉบับ |
|                  | ๓. บัญชีบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ                                 | จำนวน ๑ ฉบับ |
|                  | ๔. แบบรายงานข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ฉบับ |              |

ด้วย พระราชนูญติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๓ มาตรา ๗๔ กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ และมาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน ก.v. ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้มีการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยปกติให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรก (๑ เมษาฯ) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ กำหนดให้เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำปีละ ๒ ครั้ง โดยเลื่อนค่าจ้างครึ่งปีแรก (๑ เมษาฯ) และเลื่อนค่าจ้างครึ่งปีหลัง (๑ ตุลาคม)

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนสามัญ และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดราชบุรี ครั้งที่ ๑ (๑ เมษาฯ ๒๕๖๓) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตั้งแต่ว่า จึงให้ส่วนราชการและโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป ดำเนินการดังนี้

๑. ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนดโดยผ่านการพิจารณาคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษาฯ ๒๕๖๓) และจัดทำแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๒. พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และจัดทำบัญชีบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ณ วันที่ ๑ เมษาฯ ๒๕๖๓ ภายในวันรือลง ๒.๕๕ ของอัตราเงินเดือนรวมของหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ และจัดทำแบบสรุปการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ และ ๓)

/๓. พิจารณา....

สำนักงานเขต ทั่วไป กทม. ๘๗ ๘๙ - ๒๓

๓. พิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และจัดทำแบบรายงานข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๑) โดยเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๑ ขั้น (หางปี ๒ ขั้น) "ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำในสังกัดที่มีคนครองและปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑ สำหรับกรณีคำนวณร้อยละ ๑๕ แล้วมีเศษเหลือตั้งแต่ ๐.๙๐ ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ซึ่งเป็นไปตามมติการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการจังหวัดราชบุรี (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๔. ตรวจสอบรายละเอียดความถูกต้องของข้อมูลตามข้อ ๑ - ๓ และจัดส่งให้จังหวัดราชบุรี พร้อมบันทึกลงในแผ่นซีดี ภายในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑ เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการจังหวัดราชบุรี และใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๑)

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ผู้อำนวยการ

- เพื่อ ไชยศักดิ์ ภูริษา
- เที่นดวงอรยา ประจุกานต์ อดิพงษ์ มงคล  
คำนึงนาก

ร.  
ร.

๑๖ มี.ค. ๒๕๖๑

ขอแสดงความนับถือ

นายชัยวุฒิ จันทร์

ผู้อำนวยการจังหวัดราชบุรี

มน. กมทบฯ

R  
๑๖๖

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทร./โทรสาร ๐-๓๒๓๓-๗๘๘๐

จังหวัดราชบุรี

๒๖ มี.ค. ๒๕๖๑

ดำเนินงานปัจจุบัน วัน ภายในวันที่ ..... ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๑



## ประกาศโรงพยาบาลราชบุรี

เรื่อง การกำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่างของเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลราชบุรี

การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้อย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อม เป็นหนึ่งในการอุปกรณ์การประเมินฯที่มุ่งหมายให้สามารถนับถ้วนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินภารกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆภายในหน่วยงานโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกันเพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลราชบุรีดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรได้ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งกล่าวไว้ในประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรได้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภทดังนี้

### ๑. ในคำสั่งนี้

“ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่าง” หมายความว่า ผู้ที่มีผลการประเมินภาพรวม ผลคงแనด์ต่าง กว่าร้อยละ ๖๐

“การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน” หมายความว่า การพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่ดีขึ้นและ/หรือเป้าหมายการทำงานที่หน่วยงาน/ส่วนราชการกำหนดด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การปรับปรุงพัฒนาระบบที่ทำงานของตนเอง การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนมุนเเวียนงาน หรือวิธีการอื่นๆเพื่อให้ผู้รับประเมินมีการปรับเปลี่ยนพัฒนาระบบที่การทำงาน และพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ตกลงกัน หรือตามที่ได้ให้คำมั่นไว้

“คำมั่น”หมายความว่า การแสดงเจตนาของผู้รับการประเมินที่ให้สัญญาว่าจะพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชา และหากผลการประเมินยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุงอีกจะยินยอมให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามที่ได้กำหนดไว้ในคำสั่นนี้

๒. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐(๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ นาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๓. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม(สำหรับลูกจ้างประจำ)

๔. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดโรงพยาบาลราชบูรี พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สร ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๕. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕(๓) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเติมค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๔ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สร ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

### ข้าราชการ

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อบรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

-สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับต้องปรับปรุงให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยการกำหนดเป้าหมายใน

ระดับอันเป็นที่พ odio ใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

### ๑. ครุ่วมลจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุง

ตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พ odio ใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯตามแบบที่โรงพยาบาลราชบูรีกำหนด

### ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตาม

#### ข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ ชั่วโมง หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชาทราบรายงานเสนอผู้มีอำนาจจัดตั้งดังต่อไปนี้เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพ odio ใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลงอกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการหรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีดำเนินการตามข้อ ๔(๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สอง ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพ odio ใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

### ลูกจ้างประจำ

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน ปัจจัยความสำเร็จของงานหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังรอบการประเมิน

- สื้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐(๕) ซึ่งกำหนดให้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโถม

### พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังรอบการประเมิน

- เมื่อสื้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับเมื่อร่วมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๖ พนักงานราชการผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไปพร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังรอบการประเมิน

- เมื่อสืนรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานกระทรงสาธารณสุขมีค่าคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับเมื่อร่วมคะแนนผลการประเมินกับรอบการ ประเมินที่ผ่านมา มีค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ เพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรงสาธารณสุข ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีค่าคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดการจ้าง โดยผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ ต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายพิเชียร วุฒิสติรภูณย์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชบุรี

## แบบขอรับบริการประชาชนสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์คอมพิวเตอร์

วันที่ 16 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2563

เรียน หัวหน้าศูนย์คอมพิวเตอร์

ข้าพเจ้า ..... นายกรุงศรีธรรม อินทร์เมฆ ตำแหน่ง ..... ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริการฯ  
งาน ..... ฝ่าย/ กลุ่มงาน กองบังคับการฯ เบอร์โทรศัพท์ ..... 1318

บุคลากรภายในโรงพยาบาล

บุคลากรภายนอกโรงพยาบาล

มีความประสงค์ ขอรับบริการประชาชนสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่

หัวข้อข่าวประชาสัมพันธ์ในหน้า Intranet ของโรงพยาบาล

หัวข้อข่าวประชาสัมพันธ์ในหน้า Internet ของโรงพยาบาล ([www.rajburi.org](http://www.rajburi.org))

เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารให้รับทราบและนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

หัวข้อข่าว ..... กงก่อทุตสุ หมายเหตุ ๗๐ นัดตรวจร่างกาย การฉีดวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ ประจำเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓  
ข้อความ .....

มีไฟล์แนบ

ไม่มีไฟล์แนบ

ลงชื่อผู้ขอรับบริการ

วันชัย อนันต์

(..... (นางสาวชนิษฐา ตันทุมณฑล) ..)

ตำแหน่ง นักกรรทพยาบาลผู้ช่วยครุภัณฑ์

ปฏิบัติงานแล้วเสร็จวันที่ ..... เวลา ..... น.

ลงชื่อผู้ลงประกาศ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลราชบุรี  
ตามประกาศโรงพยาบาลราชบุรี  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลราชบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลราชบุรี

ชื่อหน่วยงาน: กรมสุขภาพจิต

วัน/เดือน/ปี: 16 มีนาคม 2563

หัวข้อ: การกำหนดมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนใน  
พัฒนาระบบดูแลสุขภาพจิต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ ที่ได้รับการอนุมัติ  
เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

รายละเอียดข้อมูลโดยสรุปหรือเอกสารแนบ

เอกสารแนบ  
1. แผนพัฒนาฯ ประจำปี ๒๕๖๓ ที่ได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๓

Linkภายนอก: [www.doh.go.th](http://www.doh.go.th)

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

(.....)  
นางสาวชนิช อินทร์วนิช  
ตำแหน่ง.....

(.....)  
นางสาวชนิช อินทร์วนิช  
ตำแหน่ง.....

วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ โทร ๑๗๘๘

ที่ รบ ๐๐๓๒.๑.๑๐๑/๒๕๖๒

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ผ่าน web site

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชบุรี

## ๑. เรื่องเดิม

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการ ๓ ป.๑ ค. (ปลูก/ปลูกจิตสำนึก ป้องกัน ปราบปรามและเครือข่าย)ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตผ่าน กระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

## ๒. ข้อเท็จจริง

โรงพยาบาลราชบุรีได้จัดทำเรื่องการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางแผนในการบริหาร ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อเพื่อดำเนินการตามนโยบาย กระทรวงสาธารณสุข

## ๓. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อทราบ หากเห็นชอบโปรดลงนามให้เผยแพร่ บนเว็บไซต์ <http://www.rajburi.org/rajburi/> ของโรงพยาบาลราชบุรี

(นายพิเชียร วุฒิสติรภูญโญ)  
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชบุรี

เอกสารนี้ได้รับการอนุมัติ



โรงพยาบาลราชบุรี  
Ratchaburi Hospital

มาตรฐานหรือคุณภาพการปฏิบัติงาน  
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด

โรงพยาบาลราชบุรี

ลงวันที่ ๒๐๑๘ ๖๗๙  
๒๐๑๘  
๖๗๙

ลงวันที่ ๒๐๑๘ ๖๗๙  
๒๐๑๘  
๖๗๙

ลงวันที่ ๒๐๑๘ ๖๗๙  
๒๐๑๘  
๖๗๙





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ กลุ่มงานบริหาร โรงพยาบาลราชบุรี

โทร.๑๔๑๒

ที่รับ ๐๐๓๒.๑๐๑.๑/ พ.๑๘๗

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานดี

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานและกลุ่มภารกิจ

ตามที่โรงพยาบาลราชบุรีได้มีประกาศโรงพยาบาลราชบุรี เรื่อง การกำหนดมาตรการหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานดีของเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลราชบุรี นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลราชบุรีดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ เห็นควรแจ้งประกาศโรงพยาบาลราชบุรี เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานดีให้ทราบโดยทั่วถ้นรายละเอียดตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

(นายพิเชียร วุฒิสกิรภิญโญ)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลราชบุรี

ตามประกาศโรงพยาบาลราชบุรี

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลราชบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลราชบุรี

ชื่อหน่วยงาน: กรมสุขาภิบาล  
 วัน/เดือน/ปี: 16 พฤษภาคม 2563  
 หัวข้อ: การก่อหนี้ด้วยการค่าเช่าที่ดิน หรือ การจ้างรับเหมาทั่วไป  
 ผลการปฏิบัติหน้าที่: ก่อตั้งกองบัญชาการที่ดินและพัฒนาที่ดิน

รายละเอียดข้อมูลโดยสรุปหรือเอกสารแนบ  
 1. รายการเงินที่ได้รับจากการเช่าที่ดิน จำนวน 11,000 บาท ประจำเดือน พฤษภาคม 2563 จำนวน 100%.

Linkภายนอก:

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

(.....  
 นางสาวชนิ อนุกรรมนัน)  
 ตำแหน่ง:  
 วันที่: นักกราฟิกดิจิตอล  
 16 พฤษภาคม 2563

(.....  
 นางสาวชนิ อนุกรรมนัน)  
 ตำแหน่ง: (นางสาวชนิ อนุกรรมนัน)  
 วันที่: 16 พฤษภาคม 2563

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลเขียนเผยแพร่

(.....  
 นางสาวชนิ บุญญา)  
 ตำแหน่ง:  
 วันที่: 16 พฤษภาคม 2563