



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแม่เมาะ จ.ลำปาง โทร ๐ ๕๔๒๖ ๖๑๐๔ ต่อ ๑๑๗
ที่ ลป ๐๐๓๒.๓๐๑/ว๒๕๗ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการ กลไก และการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ทุกงาน

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่ง
เป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการ
ประเมินใน ๙ ดัชนี ได้แก่ (๑) ดัชนีการเปิดเผยข้อมูล (๒) ดัชนีการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ (๓)
ดัชนีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๔) ดัชนีการส่งเสริมความโปร่งใส (๕) ดัชนีการรับสินบน (๖)
ดัชนีการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗) ดัชนีการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต (๘) ดัชนีการป้องกัน
ผลประโยชน์ทับซ้อน และ(๙) ดัชนีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยใน EB ๗ หน่วยงานมีการกำหนด
มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มี
ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับ
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โรงพยาบาลแม่เมาะ จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารผลการ
ปฏิบัติงานฯ และประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศจังหวัดลำปาง เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ด้านความรับผิดชอบกระบวนการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการ) ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงานในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยได้เผยแพร่ขึ้นปีดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์และประกาศบนเว็บไซต์ของ
โรงพยาบาลแม่เมาะ

โรงพยาบาลแม่เมาะ จึงแจ้งให้กับทุกกลุ่มงาน ทุกงานในโรงพยาบาลแม่เมาะ เพื่อแจ้งให้
เจ้าหน้าที่ในทุกงานของกลุ่มงาน ทุกงานทราบ และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป ทั้งนี้ สามารถ
ดาวน์โหลดประกาศที่ www.maemohhospital.com/mmh/index.php/ita/๓๖-ita๖๔/๓๑-ita๖๓
ITA ปี ๒๕๖๔ หัวข้อ EB ๗

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป

(นายกระสิน เขียวปิง)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐๕๔๒๒๗๕๒๗

ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๐๘/๑๕๖

วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งเวียนการกำหนดมาตรการ กลไก และการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง จะต้องดำเนินการตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการในโครงการคุณธรรม และความโปร่งใสการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในข้อ EB ๗ คือ การกำหนดมาตรการ กลไก และการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง จึงขอส่งประกาศจังหวัดลำปางใช้เป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ และเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยสามารถดาวน์โหลดประกาศจังหวัดลำปาง ทางเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง <http://www.lpho.go.th> ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และแนวทางการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ รายละเอียดแนบมาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง



ประกาศจังหวัดลำปาง

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการระดับจังหวัดที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวก ที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมี และยึดถือปฏิบัติได้ เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินที่มุ่งหมายให้สาธารณสุขสามารถ ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึง การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายใน หน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อ มุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงาน ตามหน้าที่มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผล การประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

/๑.พระราชบัญญัติ...

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๗๔ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๔๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังสำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) และให้จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ: ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

/สิ้นรอบการ...

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการปฏิบัติราชการรายบุคคลในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล โดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นสัญญา ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการกรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้วปรากฏว่า

/ผู้นั้นไม่...

ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อส่งให้ข้าราชการ ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจาก ราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับ การประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับต้อง ปรับปรุงให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการ ประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อ พิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

/พนักงานกระทรวง...

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ย ของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

๔.๑ การปรับค่าจ้างกรณีการจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่นๆ

๔.๒ การเลิกจ้าง

๔.๓ การจ้างงานต่อ

๔.๔ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๔.๕ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ มีหลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยหน่วยบริการต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ประเมินจากผลงานของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้น ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(ข) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) บริการที่ดี
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม ฯลฯ

หน่วยบริการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

ในตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินดังนี้

ระดับ	คะแนน	คำอธิบาย
เด่นดี	๙๕ - ๑๐๐	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกินมาตรฐาน หรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดี	๗๕ - ๘๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน หรือข้อกำหนดหรือตามคาดหวัง
พอใช้	๖๕ - ๗๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่ำกว่า มาตรฐานหรือข้อบกพร่องอยู่เสมอหรือต่ำกว่าที่คาดหวัง
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานต้องปรับปรุง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ใช้ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรืออาจปรับใช้ตาม

ความเหมาะสมของลักษณะงาน ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
ความสำเร็จของงาน ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้หน่วยบริการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงาน
ในภาพรวมของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
ปฏิบัติจากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และลูกจ้างชั่วคราว แต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน
เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราว
ผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้
ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตาม
ความก้าวหน้าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ (๑) รวมทั้งให้คำปรึกษา
แนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ
(เงินบำรุง) สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่หน่วยบริการกำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ
(เงินบำรุง) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยบริการกำหนด

๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
ตามลำดับ คะแนนผลการประเมิน

๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)
ตามลำดับ คะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณา เพื่อความเป็นมาตรฐาน
โปร่งใสและ เป็นธรรมในการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าหน่วยบริการเพื่อนำไปใช้ใน
การบริหารงาน บุคคลต่อไป

๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ
(เงินบำรุง) และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เพื่อแก้ไขปรับปรุง
การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ปีละ
๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๑
มีนาคมปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผล
การปฏิบัติงาน แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ผู้บังคับบัญชา
ทำความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก
งบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ให้หน่วยบริการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ยื่นมาประกอบการพิจารณาโดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างงานต่อเนื่องได้จะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันในปีที่จะจ้างต้องไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ข้อ ๑๑ ให้หน่วยบริการวางระบบจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายณรงค์ศักดิ์ โอสถธนากร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

ตัวอย่าง

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่.....

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

ตำแหน่ง/ระดับสังกัด

สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กองได้รับทราบว่ามีผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่

ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่

ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่ โดยได้จัดทำรายละเอียด

ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๑ กันยายน.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

สังกัด

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว)

ตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)		๓๐%	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

 ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

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

ส่วนที่ ๕ : 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 :

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑. ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒. สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกรหัสคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒. นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓. แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔. การรับทราบผลการประเมิน: ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปไม่กลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
 ชื่อผู้รับทุน (นาย/นาง/นางสาว).....
 ชื่อผู้บังคับบัญชาขั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ เมษายน..... รอบที่ ๒ ๑ ตุลาคม.....
 ลงนาม.....
 ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
รวม							(ข) = ๑๐๐%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) →								(ค x ๒๐) =

หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย.

- ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
- ๒ หมายถึง พอใช้
- ๓ หมายถึง ดี
- ๔ หมายถึง ดีมาก
- ๕ หมายถึง ดีเด่น

เอกสารแบบสมรรถนะ

รอบทศวรรษประเมิน รอบที่ ๑. ๑ เมษายน..... รอบที่ ๒. ๑ ตุลาคม.....

แบบประเมินบทบาทกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

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

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม.....

ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = ก x ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และกรณีที่บันทึกไม่ตรงกับที่ลงในเอกสารนี้ให้แจ้ง	แนวทางการประเมินที่มีผู้ได้รับการปฏิบัติราชการ
สมรรถนะหลัก						<input type="checkbox"/> ได้คะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะอื่นๆ มาสรุปให้แบบประเมินนี้ <input type="checkbox"/> ใช้แบบประเมินนี้ในกรณีประเมินสมรรถนะโดยผู้ประเมินที่สมรรถนะซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดความคาดหวังสำหรับแต่ละระดับคะแนน) หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์ประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยผู้ประเมินทั้ง ๓ ท่าน ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการตรวจน้ำหนักสมรรถนะก็ได้
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๕			
๒. บริการที่ดี			๑๕			
๓. การสร้างความเชี่ยวชาญในงาอาชีพ			๑๕			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม			๑๕			
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๕			
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
๖.			๑๐			
๗.			๑๐			
๘.			๕			
รวม			(ข) = ๑๐๐%	(ค) =		

แปลคะแนนรวมข้างต้นเป็นคะแนนตามภาพประเมินสมรรถนะมีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) ➡



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแม่เมาะ จ.ลำปาง โทร ๐ ๕๔๒๖ ๖๑๐๔ ต่อ ๑๑๗
ที่ ลป ๐๐๓๒.๓๐๑/๒๔๕.๑ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติลงนามประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยใน EB ๗ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงได้เสนอแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน ฯ และประกาศโรงพยาบาลแม่เมาะ เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง เรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานและขออนุญาตเผยแพร่ขึ้นประกาศบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่เมาะ www.maemohhospital.com

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบโปรดพิจารณา

๑. ลงนามในประกาศโรงพยาบาลแม่เมาะ เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงาน ฯ
๒. อนุญาตเผยแพร่ขึ้นประกาศบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่เมาะ

(นางสาวพิชารี สายก้อน)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ความเห็นของผู้บริหารโรงพยาบาล

ทราบ/อนุญาต

(นายกระสิน เขียวปิง)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ



ประกาศโรงพยาบาลแม่เมาะ

เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ความละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตามที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งเป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) และในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ EB ๗ ให้หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลห้างฉัตร เป็นไปตามมาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๘๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๖ (๒) และ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งแนวทางการประเมิน ITA ดังกล่าว โรงพยาบาลแม่เมาะ จึงกำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำเพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาให้คนหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติราชการทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลซึ่งมีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัด และนำผลการปฏิบัติราชการนำมาดำเนินการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ ให้หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน มีบทบาทการสอน แนะนำงาน (coaching) โดยรับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษา
- ๑.๒ กำหนดให้มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน
- ๑.๓ กำหนดให้มีการเปลี่ยนงาน/การโยกย้าย เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้/ความสามารถ/สมรรถนะ ของบุคลากร

ทั้งนี้ หากหน่วยงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ (ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐) แล้วให้รายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลห้างฉัตรทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

(นายกระสิน เขียวปิง)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๔
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแม่เมาะ

วัน/เดือน/ปี ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

หัวข้อ มาตรการ กลไก และการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

มาตรการ กลไก และการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับ
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตาม ประกาศจังหวัดลำปาง เรื่องการส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ : เผยแพร่ทาง www.maemohhospital.com และ
ปิดประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์ โรงพยาบาลแม่เมาะ

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นางสาวพิชารี สายก้อน)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ผู้อนุมัติรับรอง

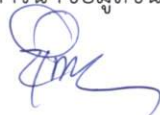


(นายกระสิน เขียวปิง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายนิยม สีทองแดง)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแม่เมาะ งานพัสดุ อ.แม่เมาะ จ.ลำปาง ๕๒๒๒๐
ที่ ลป ๐๐๓๒.๓๐๑/๗๐.๓ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ

ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนแม่บทการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยมุ่งเน้นการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ด้านการป้องกันและปราบปรามผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และกำหนดให้หน่วยงานจะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐครอบคลุมในทุกมิติ

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลแม่เมาะ ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โรงพยาบาลแห่งฉัตร จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. ข้าราชการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐(๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการส่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการใหม่ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ลูกจ้างประจำให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำ ที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และ ข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

/๕. พนักงาน...

๕. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และ ข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ ของโรงพยาบาลแม่เมาะ www.maemohospital.com พร้อมทั้งติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลแม่เมาะ ต่อไป



(นางสาวพิชารี สายก้อน)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ความเห็นของผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ทราบ/อนุญาต



(นายกระสิน เขียวปิง)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

โรงพยาบาลแม่เปิน
เลขที่รับ 1105
วันที่ - 9 มี.ค. 2564

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๗๕๒๖-๕
 ที่ สป ๐๐๓๒.๐๐๙/ ๖๕๖๕ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานใน สสจ.ลำปาง และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ด้วย ขณะนี้ถึงกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ดังนั้นจึงขอให้ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำในสังกัด ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ในช่องทางครั้งที่ ๑ คือ

๑. ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำดังกล่าว ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

๑.๑ ระดับดีเด่น (๙๐-๑๐๐%) อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น

๑.๒ ระดับปกติถึงระดับดี (๖๐-๘๙%) อยู่ในข่ายได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น

๑.๓ ระดับควรปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%) ไม่อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง

และกรอกคะแนนการประเมินฯ ในเอกสาร ๓ เพื่อนำคะแนนที่ประเมินได้กรอกในระบบสารสนเทศกระทรวงสาธารณสุข

✓ ๒. ให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีพิเศษ (๑ขั้น) ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยเรียงลำดับความสำคัญ ก่อน-หลัง ในเอกสาร ๑

✓ ๓. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้สมควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างกรณีปกติ (๐.๕ขั้น) ในเอกสาร ๒

๔. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ผู้ที่ไม่มีสิทธิเลื่อนขั้นค่าจ้าง เนื่องจากอยู่ในกรณีดังนี้ ลาศึกษาหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัย หรือต้องคดีอาญาฯ ในเอกสาร ๔

๕. รวบรวมเอกสารต่างๆ ตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๔ จำนวน ๑ ชุด ส่งให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ภายในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อสรุปผลให้ผู้บริหารพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องดำเนินการ

(นายพรรัตน์ วัชรขจรกุล)
 นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
 ปฏิบัติราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

Handwritten signature

๙ มี.ค. ๒๕๖๔

37	21,010		41,810	**พร.ส2/ทน
36.5	20,680		40,960	
36	20,360		40,310	
35.5	20,040		39,680	
35	19,720		39,050	
34.5	19,410		38,440	
34	19,100		37,830	
33.5	18,790		37,130	
33	18,480		36,450	
32.5	18,190		35,760	
32	17,880		35,220	
31.5	17,570		34,680	
31	17,270		34,110	*****
30.5	16,960		33,560	
30	16,650	* 25,670	33,000	
29.5	16,340	25,250	32,450	
29	16,030	24,850	31,880	
28.5	15,720	24,450	31,340	74,310
28	15,440	24,080	30,790	73,180
27.5	15,140	23,710	30,220	72,050
27	14,850	23,340	29,680	70,920
26.5	14,570	22,980	29,110	69,800
26	14,310	22,600	28,560	68,680
25.5	14,030	22,230	28,030	67,560
25	13,760	21,880	27,480	66,440
24.5	13,310	21,500	26,980	65,310
24	13,070	21,140	26,460	64,200
23.5	12,810	20,770	25,970	63,070
23	12,560	20,400	25,190	61,950
22.5	12,330	20,040	24,730	60,840
22	12,090	19,660	24,270	59,710
21.5	11,840	19,300	23,820	58,590
21	11,630	18,950	23,370	57,480
20.5	11,500	18,590	22,920	56,380
20	11,180	18,230	22,490	55,270
19.5	10,970	17,890	22,040	54,170
19	10,840	17,550	21,620	53,060
18.5	10,540	17,200	21,000	51,960
18	10,200	16,880	20,780	50,870
17.5	10,070	16,550	20,360	49,760
17	9,910	16,240	20,000	48,290
16.5	9,640	15,920	19,580	47,390
16	9,540	15,610	19,200	46,470
15.5	9,400	15,290	19,000	45,550
15	9,150	15,000	18,440	44,680
14.5	8,970	14,680	18,060	43,810
14	8,800	14,380	17,690	43,490
13.5	8,690	14,070	17,500	41,670
13	8,450	13,770	16,920	40,890
12.5	8,300	13,470	16,400	40,100
12	8,120	13,300	16,190	39,360
11.5	7,960	12,840	15,800	38,620
11	7,800	12,530	15,300	37,880
10.5	7,590	12,240	15,050	37,120
10	7,460	11,920	14,660	36,410
9.5	7,290	11,680	14,300	35,760
9	7,140	11,310	13,910	35,090
8.5	6,910	11,000	13,530	34,430
8	6,800	10,700	13,160	33,770
7.5	6,630	10,440	12,840	33,140
7	6,470	10,190	12,530	32,510
6.5	6,300	9,960	12,240	31,900
6	6,140	9,700	11,920	31,290
5.5	5,970	9,440	11,620	30,690
5	5,810	9,210	11,310	30,100
4.5	5,690	8,970	11,000	29,510
4	5,580	8,740	10,700	28,930
3.5	5,440	8,540	10,440	28,350
3	5,340	8,340	10,190	27,800
2.5	5,220	8,130	9,960	27,230
2	5,100	7,940	9,700	26,660
1.5	4,980	7,730	9,440	26,100
1	4,870	7,530	9,210	25,530
ขั้นค่าจ้าง	กลุ่มที่ 1	กลุ่มที่ 2	กลุ่มที่ 3	กลุ่มที่ 4

บัญชีค่าจ้างขั้นสูง เก่า - ใหม่ แต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ค่าจ้างขั้นสูงเก่า	ค่าจ้างขั้นสูงใหม่
พนักงานขับรถยนต์ ส 1	21,010	25,670
พนักงานขับรถยนต์ ส 2	25,670	34,110
พนักงานขับรถยนต์ ส 2/ทน	34,110	41,610
พนักงานธุรการ ส 2	25,670	34,110
พนักงานธุรการ ส 3	34,110	41,610
พนักงานบริการ บ 2	21,010	25,670
พนักงานพิมพ์ ส 3	25,670	34,110
พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส 1	21,010	25,670
พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส 2	25,670	34,110
พนักงานการเงินและบัญชี ส 2	25,670	34,110
ช่างต่อท่อ ซ 2	25,670	34,110
พ.บริการเอกสารทั่วไป บ 2	21,010	25,670
ผู้ช่วยช่างทั่วไป ซ 2	21,010	25,670
พนักงานผ้าและรักษาศพ ส 2	21,010	25,670
พนักงานวิทยาศาสตร์ ส 2	25,670	34,110
ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซ 2	25,670	34,110
ผู้ช่วยทันตแพทย์ ส 2	25,670	34,110
พนักงานเก็บเงิน บ 2	25,670	34,110
พนักงานเภสัชกรรม ส 2	25,670	34,110
แม่บ้าน บ 2	25,670	34,110
พนักงานแปล บ 2	17,880	21,010
พนักงานซักฟอก บ 2	17,880	21,010
พนักงานสุขภาพชุมชน ส 1	21,010	25,670
พนักงานสุขภาพชุมชน ส 2	25,670	34,110

๑.๖. ค่าตอบแทนเดือน มีค.ค.ม. = 25,670

ค.น.ม.เริ่มที่ 25,970

ตัวมีน ค่าได้ 0.5 มีน = 26,460

ค่าได้ 1.0 มีน = 26,980



บันทึกข้อความ

โรงพยาบาลแม่เมาะ
 เลขที่รับ 564
 วันที่ ๒๓ ก.พ. ๒๕๖๔
 เวลา

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๗๕๒๖-๙ ต่อ ๒๐๘
 ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๐๙/๖๒๕๕ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การบันทึกตัวชี้วัดลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS) เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เรียน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
 หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ตามที่สำนักงานก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และจังหวัดลำปางได้มีประกาศลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดลำปาง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปางขอเรียนว่า เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงขอให้หน่วยงานและกลุ่มงานถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่ระดับรายบุคคลจำนวน ๕ ตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และบันทึกตัวชี้วัดลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS) ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

๒

(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

๒๕ ก.พ. ๖๔ (๒๕.๐๒.๖๔)
 ๑. ผู้อำนวยการ.....
 ๒. หัวหน้ากลุ่มงาน.....
 ๓. หัวหน้างาน.....
 ๔. หัวหน้างาน.....
 ๕. หัวหน้างาน.....
 ๖. หัวหน้างาน.....
 ๗. หัวหน้างาน.....
 ๘. หัวหน้างาน.....
 ๙. หัวหน้างาน.....
 ๑๐. หัวหน้างาน.....

~~.....~~
~~.....~~
~~.....~~
 ๒๕ ก.พ. ๖๔
 ๒๓ ก.พ. ๖๔
 ๒๓ ก.พ. ๖๔
 ๒๓ ก.พ. ๖๔

@

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2564

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด ปี 2564	น้ำหนัก ร้อยละ	คะแนน				
			1	2	3	4	5
1	ร้อยละของคลินิกหมอครอบครัวที่ดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพ	20	<ร้อยละ 50	51-60	61-70	71-80	>80
2	อัตราสำเร็จของการรักษาโรคปอดรายใหม่	20	<ร้อยละ 50	51-60	61-70	71-80	>80
3	ร้อยละของเด็กปฐมวัยที่เตี้ยและค่อนข้างเตี้ย ได้รับนม 2 กลัอง ไข่ 1 ฟอง	20	<ร้อยละ 50	51-60	61-70	71-80	>80
4	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน HA ผ่านชั้น 3	20	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3
5	ร้อยละของคุณภาพข้อมูลระดับอำเภอ	20	<ร้อยละ 50	51-60	61-70	71-80	>80
	รวม	100					

หมายเหตุ : ให้เลือกผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินเท่านั้น



โรงพยาบาลแม่เมาะ
 เลขที่รับ..... 519
 วันที่..... ๓ ก.พ. ๒๕๖๔
 เวลา.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๗๕๒๖-๙ ต่อ ๒๐๘
 ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๐๙/ ๖๒๕๕ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรียน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
 หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ขอให้ทุกหน่วยงานบันทึกตัวชีวิตในโปรแกรม PPIS ของจังหวัด และดำเนินการดังนี้

๑. ตรวจสอบข้อมูลของข้าราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) หากข้อมูลไม่ตรงกับของจังหวัดให้แจ้งข้อมูลให้จังหวัดทราบภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๒. ผู้ประเมินแต่ละระดับตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และที่ได้รับมอบหมายจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง ตามคำสั่งที่ ๑๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ได้บังคับบัญชา (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) สำหรับการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๒ ระดับเป็นผู้ประเมิน โดยให้นำหนักเท่ากันแล้วหารเฉลี่ยโดยให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดและให้คะแนนในโปรแกรม PPIS ของจังหวัดโดยขอให้ประเมินใน (เอกสาร) แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องก่อนแล้วลงคะแนนในโปรแกรม PPIS ของจังหวัด เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อน

๓. พิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ว ๒๘) ดังกล่าวตามข้อ ๒ ให้ใช้ช่วงการเลื่อนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) และใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ทั้งนี้ วงเงินที่จะใช้เลื่อนคือ ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมข้าราชการสำหรับวงเงินที่เหลือร้อยละ ๐.๐๖ ให้กันไว้เป็นโควตาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง เพื่อจัดสรรเพิ่มให้ส่วนราชการและข้าราชการที่สนับสนุนตัวชีวิต และยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และนโยบายสำคัญ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินดังนี้

๓.๑ จัดสรรให้ข้าราชการที่มีปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และในรอบปีที่ผ่านมาได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น หรือได้รับประกาศเกียรติคุณมีผลงานดีเด่น

๓.๒ จัดสรรให้ส่วนราชการและข้าราชการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามตัวชีวิตยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และนโยบายสำคัญ รวมถึงความเสียสละปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล หรือตามที่เห็นสมควร

- ๑. กลุ่มงานการจัดการ..... *Si 4 ก.พ. ๖๔ (15.02 น.)*
- ๒. กลุ่มการพยาบาล..... *ศุภมาส*
- ๓. กลุ่มงานประกันฯ..... *สมพูนี*
- ๔. กลุ่มงานเภสัชกรรม..... *De*
- ๕. กลุ่มงานทันตกรรม..... *จ*
- ๖. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว..... *[Signature]*
- ๗. ศูนย์วิจัยสุขภาพแม่เมาะ..... *[Signature]*
- ๘. กลุ่มงานชันสูตร..... *ไพรัตน์*
- ๙. งานเอ็กซเรย์..... *[Signature]*

/เพื่อให้การ.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปตามกรอบระยะเวลา และอยู่ในวงเงิน ๒.๙๐ ให้นำข้าราชการ ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ที่ปฏิบัติราชการอยู่จริงทุกคน (ไม่รวมสาธารณสุขอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และข้าราชการตำแหน่งอยู่ทางต่างจังหวัดหรือตำแหน่งอยู่โรงพยาบาลลำปาง) พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินในสังกัดลงชื่อรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่พิมพ์จากโปรแกรม PPIS ของจังหวัด และส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกคนไปให้จังหวัดลำปางภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ การบริหารวงเงินต้องไม่เกิน ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมดังกล่าว หากบริหารเกินวงเงินทางจังหวัดจะแจ้งให้ทำการบริหารวงเงินใหม่

๔. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน โดยเรียงลำดับตามผลการประเมินและคะแนน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๕. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ในครึ่งปีที่แล้วมาจะต้องมีจำนวนครั้งการลาป่วยกับลาจิสส่วนตัวรวมกันแล้วไม่เกิน ๑๐ ครั้ง (ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ ยกเว้นวันลาป่วยตามข้อ ๘ (๙) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒)

๕.๒ กรณีมาสายต้องไม่เกิน ๘ ครั้ง เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานและพิจารณาเหตุว่าเป็นเหตุสุดวิสัย

๕.๓ กรณีลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือพิจารณาเห็นว่าเป็นเหตุสุดวิสัย หัวหน้าส่วนราชการอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือนได้

๕.๔ กรณีข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ถึง ๔ เดือน หรือผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) หรือถูกกลงโทษทางวินัย หรือลาจิสส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยไม่ได้รับเงินเดือน ฯลฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕)

๖. จัดทำสรุปการใช้เงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖)

๗. รวบรวมเอกสารดังกล่าวข้างต้น (ข้อ ๔,๕ และ ๖) ส่งให้ถึงจังหวัดลำปางภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ พร้อมทั้งส่งข้อมูลทาง E-mail : hrlpg๑๑@gmail.com

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

- ๕๐๖ ๖๖ ๘. ๗๐ ๗๖

- ๒๓/๓/๖๔ ๑/๒/๒๕๖๔ (๕)
13.3๐๖.

- ๕/๓/๖๔ ๘. ๗๖ ๗๖ ๑๓/๓/๖๔ ๗๖ ๗๖ ๗๖

ระดับผลการประเมิน รอบ 1 เมษายน 2564 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน(%)
1	ต้องปรับปรุง	0-59.99	0
2	พอใช้ 5	60.00-60.75	1.92
3	พอใช้ 4	60.76-61.51	1.96
4	พอใช้ 3	61.52-62.27	2.00
5	พอใช้ 2	62.28-63.03	2.04
6	พอใช้ 1	63.04-63.79	2.08
7	ดี 7	63.80-64.55	2.12
8	ดี 6	64.56-65.31	2.16
9	ดี 5	65.32-66.07	2.20
10	ดี 4	66.08-66.83	2.24
11	ดี 3	66.84-67.59	2.28
12	ดี 2	67.60-68.35	2.32
13	ดี 1	68.36-69.11	2.36
14	ดีมาก 15	69.12-69.87	2.40
15	ดีมาก 14	69.88-70.63	2.44
16	ดีมาก 13	70.64-71.39	2.48
17	ดีมาก 12	71.40-72.15	2.52
18	ดีมาก 11	72.16-72.91	2.56
19	ดีมาก 10	72.92-73.67	2.60
20	ดีมาก 9	73.68-74.43	2.64
21	ดีมาก 8	74.44-75.19	2.68
22	ดีมาก 7	75.20-75.95	2.72
23	ดีมาก 6	75.96-76.71	2.76
24	ดีมาก 5	76.72-77.47	2.80
25	ดีมาก 4	77.48-78.23	2.84
26	ดีมาก 3	78.24-78.99	2.88
27	ดีมาก 2	79.00-79.75	2.92
28	ดีมาก 1	79.76-80.51	2.96
29	ดีเด่น 30	80.52-81.16	3.00
30	ดีเด่น 29	81.17-81.81	3.04
31	ดีเด่น 28	81.82-82.46	3.08
32	ดีเด่น 27	82.47-83.11	3.12
33	ดีเด่น 26	83.12-83.76	3.16

ระดับผลการประเมิน รอบ 1 เมษายน 2564 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน(%)
34	ดีเด่น 25	83.77-84.41	3.20
35	ดีเด่น 24	84.42-85.06	3.24
36	ดีเด่น 23	85.07-85.71	3.28
37	ดีเด่น 22	85.72-86.36	3.32
38	ดีเด่น 21	86.37-87.01	3.36
39	ดีเด่น 20	87.02-87.66	3.40
40	ดีเด่น 19	87.67-88.31	3.44
41	ดีเด่น 18	88.32-88.96	3.48
42	ดีเด่น 17	88.97-89.61	3.52
43	ดีเด่น 16	89.62-90.26	3.56
44	ดีเด่น 15	90.27-90.91	3.60
45	ดีเด่น 14	90.92-91.56	3.64
46	ดีเด่น 13	91.57-92.21	3.68
47	ดีเด่น 12	92.22-92.86	3.72
48	ดีเด่น 11	92.87-93.51	3.76
49	ดีเด่น 10	93.52-94.16	3.80
50	ดีเด่น 9	94.17-94.81	3.84
51	ดีเด่น 8	94.82-95.46	3.88
52	ดีเด่น 7	95.47-96.11	3.92
53	ดีเด่น 6	96.12-96.76	3.96
54	ดีเด่น 5	96.77-97.41	4.00
55	ดีเด่น 4	97.42-98.06	4.25
56	ดีเด่น 3	98.07-98.71	4.50
57	ดีเด่น 2	98.72-99.36	4.75
58	ดีเด่น 1	99.37-100	5.00

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน
 ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน 2564

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	69,920 - 76,800	บน	71,700
		29,980 - 69,910	ล่าง	69,910
	ต้น	62,740 - 74,320	บน	68,530
		24,400 - 62,730	ล่าง	62,210
อำนวยการ	สูง	52,330 - 74,320	บน	60,990
		24,400 - 52,320	ล่าง	52,320
	ต้น	43,090 - 59,500	บน	51,290
		19,860 - 43,080	ล่าง	37,210
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	60,840 - 76,800	บน 2	68,560*
		29,980 - 60,830	ล่าง 2	60,830*
		60,840 - 76,800	บน 1	66,700
		29,980 - 60,830	ล่าง 1	60,830
	เชี่ยวชาญ	50,330 - 74,320	บน	59,630
		24,400 - 50,320	ล่าง	50,320
	ชำนาญการพิเศษ	40,280 - 69,040	บน	49,330
		19,860 - 40,270	ล่าง	37,200
	ชำนาญการ	29,340 - 58,390	บน	36,470
		13,160 - 29,330	ล่าง	24,410
	ปฏิบัติการ	20,960 - 43,600	บน	23,930
		7,140 - 20,950	ล่าง	17,980
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	58,640 - 74,320	บน	63,840
		48,220 - 58,630	ล่าง	53,430
	อาวุโส	35,130 - 69,040	บน 2	44,970*
		15,410 - 35,120	ล่าง 2	32,250*
		32,260 - 54,820	บน 1	35,070
		15,410 - 32,250	ล่าง 1	32,250
	ชำนาญงาน	24,480 - 54,820	บน	31,610
		10,190 - 24,470	ล่าง	18,480
	ปฏิบัติงาน	15,220 - 38,750	บน	18,110
		4,870 - 15,210	ล่าง	12,310

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

บัญชีรายชื่อข้าราชการผู้สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ 1 เมษายน 2564 โดยเรียงตามผลคะแนน

กลุ่มงาน/สสอ./รพช.....

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัด (ถ้าอยู่สอ.ให้ระบุด้วย)	เงินเดือน ปัจจุบัน	ระดับ ผลการ ประเมิน	คะแนน 100 คะแนน	ค่ากลาง	พิจารณาให้		วันลา (วัน/ครั้ง)				
							ร้อยละ ของค่ากลาง	จำนวน เงิน	สาย	กิจ	ป่วย	คลอด	
รวมเงิน													

หมายเหตุ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(ลงชื่อ)

นายอำเภอ/ผอ.รพช./หน.กลุ่มงาน

(

)

แบบสรุปการใช้เงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ 1 เมษายน 2564

กลุ่มงาน/โรงพยาบาลชุมชน/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ.....

.....

- 1 จำนวนข้าราชการ ณ 1 มีนาคม 2564 =คน
(ไม่นับผู้มาช่วยราชการจากต่างจังหวัดและโรงพยาบาลลำปาง)
- 2 เงินเดือนรวม =บาท
- 3 วงเงินใช้เลื่อนเงินเดือน ร้อยละ 2.90 =บาท
- 4 ใช้เงินเลื่อนเงินเดือน ณ 1 มีนาคม 2564 =บาท
- 5 คงเหลือ =บาท

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสจ.	ช่วงเวลา
๑	รายงานผลตามดัชนีชี้วัดและค่าเป้าหมายของหน่วยงานและรายบุคคล			
	ผ่านทางไลน์ แอปพลิเคชัน	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ.	วรวิรี/ศรัญญา หทัยชนก/ พรวิมล	วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๒	ตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัดในโปรแกรมสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และประสานข้อมูลคนไปช่วย-มาช่วยราชการ (ข้ามจังหวัด)	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สจ.ลำปาง	หทัยชนก/ภูวดล/ พรวิมล	ภายในวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๓	ตรวจสอบฐานข้อมูลจำนวนคน และอัตราเงินเดือนของจังหวัดและ อำเภอให้อุบัติตรงกัน/คำนวณโควตาเลื่อนเงินเดือนของ นพ.สจ. รอง นพ.สจ. และหัวหน้ากลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สจ.ลำปาง และผู้รับผิดชอบงานเงินเดือน ของรพช./สสอ.	ศรัญญา/ หทัยชนก/ พรวิมล	ภายในวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๔	กรอก KPI รายบุคคลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับจังหวัด PPIS	ข้าราชการทุกคน	หทัยชนก/ภูวดล/ พรวิมล	ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๕	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดของข้าราชการในสังกัด (ตาม ว ๒๐)	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพสต.		ภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๖	การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนระดับเชี่ยวชาญ	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ศรัญญา/ หทัยชนก	ภายใน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔
๗	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดและให้ คะแนน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กระทรวงหรือ กรมต้นสังกัดกำหนด (ตาม ว ๒๐) - ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ประเมิน ซึ่งแยกเป็น ๒ ส่วน คือ ๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตาม ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้แล้ว (๕ ตัวชี้วัดสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสจ./ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต./ผู้ปฏิบัติงาน) ๕.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด (๕ ตัว) ใช้วิธีการโดย ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเหนือขึ้นไป อีก ๑ ระดับร่วมเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งบริหารวงเงินเป็นเอกสารและส่งผลให้สจ. ลำปางตรวจสอบ ๕.๓ กรณีประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ปรากฏว่ามีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนา <input type="checkbox"/> ปรับปรุงตนเอง และแผนพัฒนารายบุคคล และส่งให้สจ.	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพสต.	ศรัญญา/ หทัยชนก/ ภูวดล/ สุวรรณา/พรนิത്യ /พรวิมล	ภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ (ส่งเอกสารการบริหารวงเงิน ให้ สจ.ลำปาง)
๘	การพิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ว ๒๘) และแจ้งผลการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการ ในสังกัด (เป็นร้อยละ) ให้จังหวัดทราบในโปรแกรมระบบ PPIS ของจังหวัด และตามแบบฟอร์มที่ สจ. กำหนด	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ลำปาง (กบ.บริหารทรัพยากร) รพช./สสอ. -พิจารณาผลการประเมิน ของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ กัวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับการ จัดสรรจากจังหวัดและแจ้งผลการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน(ร้อยละ) ให้จังหวัดตามแบบที่กำหนด ด้วยระบบ PPIS	ศรัญญา/ หทัยชนก/ ภูวดล/ สุวรรณา/พรนิത്യ /พรวิมล	ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔
๙	นพ.สจ. รอง นพ.สจ. และหัวหน้ากลุ่มงานในสจ. พิจารณาโควตา เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการ	นพ.สจ./รอง นพ.สจ. หัวหน้ากลุ่มงาน	หัวหน้ากลุ่มงาน/ หทัยชนก/พรวิมล	ภายในวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสจ.	ช่วงเวลา
๑๐	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของ สสจ. ลำปาง	คณะกรรมการกลั่นกรองผลการ	หัวหน้ากลุ่มงาน/	ภายในวันที่
	เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมิน	ประเมินการปฏิบัติราชการของ	แพทย์ชนก/พรวิมล	๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔
	ในภาพรวมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	สสจ.ลำปาง เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรม		
		ของผลการประเมิน		
๑๑	การแจ้งผลการประเมิน (ตาม ว ๒๐)	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	แพทย์ชนก/	ภายในวันที่
		สสจ.ลำปาง	พรวิมล	๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔
		-แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ		
		ประเมินในสังกัดลงชื่อรับทราบ		
		ในแบบสรุปการประเมินผลฯ		
๑๒	การประกาศรายชื่อ และร้อยละการเลื่อนเงินเดือน (ตาม ว ๒๘)	สสจ.ลำปาง	แพทย์ชนก/	ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔
		เสนอประกาศรายชื่อผู้มีผลงาน	พรวิมล	เป็นต้นไป
		สูงกว่าระดับขึ้นไปในสังกัด		
		โดยนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ สสจ.		
		สสจ.ลำปาง		
		เสนอประกาศร้อยละการเลื่อน		
		เงินเดือนของข้าราชการในสังกัด		
		ในแต่ละระดับการประเมินให้		
		ผวจ.ลงนาม		
๑๓	ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน (ตาม ว ๒๘)	สสจ.ลำปาง	แพทย์ชนก/	ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔
		-ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน	พรวิมล	เป็นต้นไป
		(ผวจ.ลงนามคำสั่งเลื่อน		
		เงินเดือน)		
		สสจ.ลำปาง		
		แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน		
		ให้ข้าราชการในสังกัด		
		ทราบ		



บันทึกข้อความ

โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
เลขที่ ๙๙๒
วันที่ ๕.๕.๖๓ 2563

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๗๕๒๖-๙ ต่อ ๒๐๘
ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๐๙/ ๖๓๖๙ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรียน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ขอให้ทุกหน่วยงานบันทึกตัวชี้วัดในโปรแกรม PPIS ของจังหวัด และดำเนินการดังนี้

๑. ตรวจสอบข้อมูลของข้าราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) หากข้อมูลไม่ตรงกับของจังหวัดให้แจ้งข้อมูลให้จังหวัดทราบภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

๒. ผู้ประเมินแต่ละระดับตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และที่ได้รับมอบหมายจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง ตามคำสั่งที่ ๑๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชา (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) สำหรับการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๒ ระดับเป็นผู้ประเมิน โดยให้น้ำหนักเท่ากันแล้วหารเฉลี่ยโดยให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดและให้คะแนนในโปรแกรม PPIS ของจังหวัดโดยขอให้ประเมินใน (เอกสาร) แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องก่อนแล้วจะคะแนนในโปรแกรม PPIS ของจังหวัด เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อน

๓. พิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ว ๒๘) ดังกล่าวตามข้อ ๒ ให้ใช้ช่วงการโอนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) และใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ทั้งนี้ วงเงินที่จะใช้เลื่อนคือ ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมข้าราชการสำหรับวงเงินที่เหลือร้อยละ ๐.๐๒ ให้กันไว้เป็นโควตาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง เพื่อจัดสรรเพิ่มให้ส่วนราชการและข้าราชการที่สนับสนุนตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และนโยบายสำคัญ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินดังนี้

๓.๑ จัดสรรให้ข้าราชการที่มีปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และในรอบปีที่ผ่านมาได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น หรือได้รับประกาศเกียรติคุณมีผลงานดีเด่น

๓.๒ จัดสรรให้ส่วนราชการและข้าราชการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และนโยบายสำคัญ รวมถึงความเสียสละปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล หรือตามที่เห็นสมควร

/เพื่อให้การ.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปตามกรอบระยะเวลา และอยู่ในวงเงิน ๒.๙๐ ให้นำข้าราชการ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ปฏิบัติราชการอยู่จริงทุกคน (ไม่รวมสาธารณสุขอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และข้าราชการตำแหน่งอยู่ทางต่างจังหวัดหรือตำแหน่งอยู่โรงพยาบาลลำปาง) พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินในสังกัดลงชื่อรับทราบในแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่พิมพ์จากโปรแกรม PPIS ของจังหวัด และส่งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกคนไปให้จังหวัดลำปางภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ การบริหารวงเงินต้องไม่เกิน ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมดังกล่าว หากบริหารเกินวงเงินทางจังหวัดจะแจ้งให้ทำการบริหารวงเงินใหม่

๔. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน โดยเรียงลำดับตามผลการประเมินและคะแนน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๕. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ในครึ่งปีที่แล้วมาจะต้องมีจำนวนครั้งการลาป่วยกับลาภักส่วนตัวรวมกันแล้วไม่เกิน ๑๐ ครั้ง (ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ ยกเว้นวันลาป่วยตามข้อ ๘ (๙) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒)

๕.๒ กรณีมาสายต้องไม่เกิน ๘ ครั้ง เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานและพิจารณาเหตุว่าเป็นเหตุสุดวิสัย

๕.๓ กรณีลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น หรือพิจารณาเห็นว่าเป็นเหตุสุดวิสัย หัวหน้าส่วนราชการอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อนเงินเดือนได้

๕.๔ กรณีข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ถึง ๔ เดือน หรือผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) หรือถูกลงโทษทางวินัย หรือลาภักส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยไม่ได้รับเงินเดือน ฯลฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕)

๖. จัดทำสรุปการใช้เงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖)

๗. รวบรวมเอกสารดังกล่าวข้างต้น (ข้อ ๔,๕ และ ๖) ส่งให้ถึงจังหวัดลำปางภายในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ พร้อมทั้งส่งข้อมูลทาง E-mail : woman-๘๘@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสจ.	ช่วงเวลา
๑	การจัดทำดัชนีชี้วัดและค่าเป้าหมายของหน่วยงานและรายบุคคล			
๑.๑	หัวหน้าหน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานให้ หน.กลุ่มงาน/รพช./สสอ.	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ.	วริ/ศรีัญญา	วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓
๑.๒	หน.กลุ่มงาน/รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต. ทำข้อตกลงตัวชี้วัดกับ ผู้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทั้งหมด พร้อมทั้งจัดประชุมเพื่อประกาศ หลักเกณฑ์แนวทางในการดำเนินการกับผู้ที่มีผล	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.	ศรีัญญา/ หทัยชนก	ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๑.๓	เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว แจ้งให้หลักฐานภาพถ่าย รายงานการ ประชุมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินการกับผู้ที่มีผล สัมฤทธิ์ค่า	ผอ.รพช./สสอ	ศรีัญญา/ หทัยชนก/พรนิศย์	
๒	กรอก KPI รายบุคคลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับจังหวัด PPIS	ข้าราชการทุกคน	หทัยชนก/ภูวตล	ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๓	การรวบรวมผลงานเพื่อประเมินเลื่อนเงินเดือนนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัด	กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ศรีัญญา/ หทัยชนก	ภายในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓
๔	ตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัดโมโปรแกรมสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และประสานข้อมูลคนไปช่วย-มาช่วยราชการ (ข้ามจังหวัด)	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สจ.ลำปาง	หทัยชนก/ภูวตล	ภายในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๕	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดของข้าราชการในสังกัด (ตาม ๖ ๒๐)	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.		ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๓
๖	การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนระดับเชี่ยวชาญ	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ศรีัญญา/ หทัยชนก	ภายใน ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๗	ตรวจสอบฐานข้อมูลจำนวนคน และอัตราเงินเดือนของจังหวัดและ อำเภอให้ถูกต้องตรงกัน/คำนวณโควตาเลื่อนเงินเดือนของ นพ.สจ. รอง นพ.สจ. และหัวหน้ากลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สจ.ลำปาง และผู้รับผิดชอบงานเงินเดือน ของรพช./สสอ.	ศรีัญญา/ หทัยชนก	ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๘	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดและให้ คะแนน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กระทรวงหรือ กรมต้นสังกัดกำหนด (ตาม ๖ ๒๐) - ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ประเมิน ซึ่งแยกเป็น ๒ ส่วน คือ ๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตาม ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้แล้ว (๕ ตัวชี้วัดสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสจ./ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต./ผู้ปฏิบัติงาน) ๕.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด (๕ ตัว) ใช้วิธีการโดย ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเหนือขึ้นไป อีก ๑ ระดับร่วมเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งบริหารวงเงินเป็นเอกสารและส่งผลให้สจ.ลำปางตรวจสอบ ๕.๓ กรณีประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ปรากฏว่ามีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ค่า อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง และแผนพัฒนารายบุคคล และส่งให้สจ.	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.	ศรีัญญา/ หทัยชนก/ กิตนันท/ภูวตล/ สุวรรณา/พรนิศย์	ภายในวันที่ ๓๓ มีนาคม ๒๕๖๓ (ส่งเอกสารการบริหารวงเงิน ให้ สจ.ลำปาง)
๙	การพิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ๖ ๒๕) และแจ้งผลการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการ ในสังกัด (เป็นร้อยละ) ให้จังหวัดทราบในโปรแกรมระบบ PPIS ของจังหวัด และตามแบบฟอร์มที่ สจ.กำหนด	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ลำปาง (งบ.บริหารทรัพยากร) รพช./สสอ. -พิจารณาผลการประเมิน ของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ กับวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับการ จัดสรรจากจังหวัดและแจ้งผลการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน(ร้อยละ) ให้จังหวัดตามแบบที่กำหนด ด้วยระบบ PPIS	ศรีัญญา/ หทัยชนก/ กิตนันท/ภูวตล/ สุวรรณา/พรนิศย์	ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน

ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสสจ.	ช่วงเวลา
	นพ.สสจ. รอง นพ.สสจ. และหัวหน้ากลุ่มงานในสสจ. พิจารณาโควตา	นพ.สสจ./รอง นพ.สสจ.	หัวหน้ากลุ่มงาน/	ภายในวันที่
	เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการ	หัวหน้ากลุ่มงาน	หทัยชนก	๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓
๑๑	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของ สสจ.ลำปาง	คณะกรรมการกลั่นกรองผลการ	หัวหน้ากลุ่มงาน/	ภายในวันที่
	เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมิน	ประเมินการปฏิบัติราชการของ	หทัยชนก	๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓
	ในภาพรวมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	สสจ.ลำปาง เสนอความเห็นเกี่ยว		
		กับมาตรฐาน/ความเป็นธรรม		
		ของผลการประเมิน		
๑๒	การแจ้งผลการประเมิน (ตาม ว ๒๐)	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	หทัยชนก	ภายในวันที่
		สสจ.ลำปาง		๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓
		-แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ		
		ประเมินในสังกัดลงชื่อรับทราบ		
		ในแบบสรุปการประเมินผลฯ		
๑๓	การประกาศรายชื่อ และร้องขอการเลื่อนเงินเดือน (ตาม ว ๒๘)	สสจ.ลำปาง	หทัยชนก	ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
		เสนอประกาศรายชื่อผู้มีผลงาน		เป็นต้นไป
		สูงกว่าระดับดีขึ้นไปในสังกัด		
		โดยผ่านเผยแพร่บนเว็บไซต์ สสจ.		
		สสจ.ลำปาง		
		เสนอประกาศร้องขอการเลื่อน		
		เงินเดือนของข้าราชการในสังกัด		
		ในแต่ละระดับการประเมินให้		
		หวง.ลงนาม		
๑๔	ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน (ตาม ว ๒๘)	สสจ.ลำปาง	หทัยชนก	ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
		-ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน		เป็นต้นไป
		(หวง.ลงนามคำสั่งเลื่อน		
		เงินเดือน)		
		สสจ.ลำปาง		
		แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน		
		ให้ข้าราชการในสังกัด		
		ทราบ		

ระดับผลการประเมิน รอบ 1 เมษายน 2563 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน(%)
1	ต้องปรับปรุง	0-59.99	0
2	พอใช้ 5	60.00-60.75	1.92
3	พอใช้ 4	60.76-61.51	1.96
4	พอใช้ 3	61.52-62.27	2.00
5	พอใช้ 2	62.28-63.03	2.04
6	พอใช้ 1	63.04-63.79	2.08
7	ดี 7	63.80-64.55	2.12
8	ดี 6	64.56-65.31	2.16
9	ดี 5	65.32-66.07	2.20
10	ดี 4	66.08-66.83	2.24
11	ดี 3	66.84-67.59	2.28
12	ดี 2	67.60-68.35	2.32
13	ดี 1	68.36-69.11	2.36
14	ดีมาก 15	69.12-69.87	2.40
15	ดีมาก 14	69.88-70.63	2.44
16	ดีมาก 13	70.64-71.39	2.48
17	ดีมาก 12	71.40-72.15	2.52
18	ดีมาก 11	72.16-72.91	2.56
19	ดีมาก 10	72.92-73.67	2.60
20	ดีมาก 9	73.68-74.43	2.64
21	ดีมาก 8	74.44-75.19	2.68
22	ดีมาก 7	75.20-75.95	2.72
23	ดีมาก 6	75.96-76.71	2.76
24	ดีมาก 5	76.72-77.47	2.80
25	ดีมาก 4	77.48-78.23	2.84
26	ดีมาก 3	78.24-78.99	2.88
27	ดีมาก 2	79.00-79.75	2.92
28	ดีมาก 1	79.76-80.51	2.96
29	ดีเด่น 30	80.52-81.16	3.00
30	ดีเด่น 29	81.17-81.81	3.04
31	ดีเด่น 28	81.82-82.46	3.08
32	ดีเด่น 27	82.47-83.11	3.12
33	ดีเด่น 26	83.12-83.76	3.16

ระดับผลการประเมิน รอบ 1 เมษายน 2563 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน(%)
34	ดีเด่น 25	83.77-84.41	3.20
35	ดีเด่น 24	84.42-85.06	3.24
36	ดีเด่น 23	85.07-85.71	3.28
37	ดีเด่น 22	85.72-86.36	3.32
38	ดีเด่น 21	86.37-87.01	3.36
39	ดีเด่น 20	87.02-87.66	3.40
40	ดีเด่น 19	87.67-88.31	3.44
41	ดีเด่น 18	88.32-88.96	3.48
42	ดีเด่น 17	88.97-89.61	3.52
43	ดีเด่น 16	89.62-90.26	3.56
44	ดีเด่น 15	90.27-90.91	3.60
45	ดีเด่น 14	90.92-91.56	3.64
46	ดีเด่น 13	91.57-92.21	3.68
47	ดีเด่น 12	92.22-92.86	3.72
48	ดีเด่น 11	92.87-93.51	3.76
49	ดีเด่น 10	93.52-94.16	3.80
50	ดีเด่น 9	94.17-94.81	3.84
51	ดีเด่น 8	94.82-95.46	3.88
52	ดีเด่น 7	95.47-96.11	3.92
53	ดีเด่น 6	96.12-96.76	3.96
54	ดีเด่น 5	96.77-97.41	4.00
55	ดีเด่น 4	97.42-98.06	4.25
56	ดีเด่น 3	98.07-98.71	4.50
57	ดีเด่น 2	98.72-99.36	4.75
58	ดีเด่น 1	99.37-100	5.00

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน
 ปรับตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน 2563

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	69,920 - 76,800	บน	71,700
		29,980 - 69,910	ล่าง	69,910
	ต้น	62,740 - 74,320	บน	68,530
		24,400 - 62,730	ล่าง	62,210
อำนวยการ	สูง	52,330 - 74,320	บน	60,990
		24,400 - 52,320	ล่าง	52,320
	ต้น	43,090 - 59,500	บน	51,290
		19,860 - 43,080	ล่าง	37,210
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	60,840 - 76,800	บน 2	68,560*
		29,980 - 60,830	ล่าง 2	60,830*
		60,840 - 76,800	บน 1	66,700
		29,980 - 60,830	ล่าง 1	60,830
	เชี่ยวชาญ	50,330 - 74,320	บน	59,630
		24,400 - 50,320	ล่าง	50,320
	ชำนาญการพิเศษ	40,280 - 69,040	บน	49,330
		19,860 - 40,270	ล่าง	37,200
	ชำนาญการ	29,340 - 58,390	บน	36,470
		13,160 - 29,330	ล่าง	24,410
	ปฏิบัติการ	20,960 - 43,600	บน	23,930
		7,140 - 20,950	ล่าง	17,980
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	58,640 - 74,320	บน	63,840
		48,220 - 58,630	ล่าง	53,430
	อาวุโส	35,130 - 69,040	บน 2	44,970*
		15,410 - 35,120	ล่าง 2	32,250*
		32,260 - 54,820	บน 1	35,070
		15,410 - 32,250	ล่าง 1	32,250
	ชำนาญงาน	24,480 - 54,820	บน	31,610
		10,190 - 24,470	ล่าง	18,480
	ปฏิบัติงาน	15,220 - 38,750	บน	18,110
		4,870 - 15,210	ล่าง	12,310

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

บัญชีรายชื่อข้าราชการผู้สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ 1 เมษายน 2563 โดยเรียงตามผลคะแนน

กลุ่มงาน/สสอ./รพช.....

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ระดับ/สังกัด (ถ้าอยู่สอ.ให้ระบุด้วย)	เงินเดือน ปัจจุบัน	ระดับ ผลการ ประเมิน	คะแนน 100 คะแนน	ค่ากลาง	พิจารณาให้		วันลา (วัน/ครั้ง)				
							ร้อยละ ของค่ากลาง	จำนวน เงิน	สาย	กิจ	ป่วย	คลอด	
รวมเงิน													

หมายเหตุ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือน ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

(ลงชื่อ) นายอำเภอ/ผอ.รพช./ทน.กลุ่มงาน
()

แบบสรุปการใช้เงินเดือนเงินเดือนข้าราชการ ณ 1 เมษายน 2563

กลุ่มงาน/โรงพยาบาลชุมชน/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ.....

.....

- | | |
|--|------------|
| 1 จำนวนข้าราชการ ณ 1 มีนาคม 2563
(ไม่นับผู้มาช่วยราชการจากต่างจังหวัดและโรงพยาบาลลำปาง) | =คน |
| 2 เงินเดือนรวม | =บาท |
| 3 วงเงินใช้เงินเดือน ร้อยละ 2.90 | =บาท |
| 4 ใช้เงินเดือนเงินเดือน ณ 1 มีนาคม 2563 | =บาท |
| 5 คงเหลือ | =บาท |



โรงพยาบาลชลบุรี
เลขที่รับ ๑๑๑
วันที่ 5 มี.ค. 2563
เวลา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๓๕๒๖-๙ ต่อ ๒๐๘
ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๐๙/๑๙๖๕ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การบันทึกตัวชี้วัดลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS)
เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ ๑
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

เรียน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ตามที่สำนักงานก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการพลเรือน และการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ และจังหวัดลำปางได้มีประกาศลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดลำปาง ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปางขอเรียนว่า เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงขอให้หน่วยงานและกลุ่มงานถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่
ระดับรายบุคคลจำนวน ๕ ตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และ
บันทึกตัวชี้วัดลงในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS) ภายในวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้บริหารสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
 ผู้บริหารระดับจังหวัด(นพ.สสจ.), ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, ผู้บริหารสาธารณสุขอำเภอ ปีงบประมาณ 2563

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด ปี 63	น้ำหนัก ร้อยละ	คะแนน				
			1	2	3	4	5
1	อัตราส่วนการตายมารดาไทยต่อการเกิดมีชีพ แสนคน	20	ระดับ 1	ระดับ1-2	ระดับ2	ระดับ2-3	ระดับ3
2	ร้อยละความสำเร็จของส่วนราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	20	ร้อยละ70	ร้อยละ75	ร้อยละ80	ร้อยละ85	ร้อยละ90
3	ร้อยละของ รพ.สต. ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนา คุณภาพ รพ.สต. ดิตดาว	20	ร้อยละ50-59	ร้อยละ60-69	ร้อยละ70-79	ร้อยละ80-89	ร้อยละ90-100
4	ร้อยละของสถานบริการมีการปรับ สภาพแวดล้อมให้คนพิการ/ผู้สูงอายุเข้าถึงและ ใช้ประโยชน์ได้	20	<3ด้าน	3ด้าน	4ด้าน	5ด้านแต่ ไม่ได้มาตรฐาน	5ด้านได้ มาตรฐาน
5	ความสำเร็จในการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศระดับ จังหวัด	20	75	80	85	90	95
	รวม	100					

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2563

ลำดับ	ชื่อตัวชี้วัด ปี 63	น้ำหนัก ร้อยละ	คะแนน				
			1	2	3	4	5
1	ระดับความสำเร็จในการจัดระบบฝากครรภ์ คุณภาพและการดูแลหญิงตั้งครรภ์กลุ่มเสี่ยง	20	ระดับ 1	ระดับ1-2	ระดับ2	ระดับ2-3	ระดับ3
2	ร้อยละของคะแนนการประเมิน รพสต.ติดตาม ระดับ 5 ดาว	20	ร้อยละ50-59	ร้อยละ60-69	ร้อยละ70-79	ร้อยละ80-89	ร้อยละ90-100
3	ร้อยละของผู้ป่วยกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการดูแลจาก อสม. หมอประจำบ้าน มีคุณภาพชีวิตที่ดี	20	ร้อยละ50-59	ร้อยละ60-69	ร้อยละ70-79	ร้อยละ80-89	ร้อยละ90-100
4	ร้อยละของสถานบริการมีการปรับสภาพแวดล้อม ให้คนพิการ/ผู้สูงอายุเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้	20	<3ด้าน	3ด้าน	4ด้าน	5ด้านแต่ ไม่ได้มาตรฐาน	5ด้านได้ มาตรฐาน
5	ความสำเร็จในการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศระดับ	20	75	80	85	90	95
	รวม	100					

ตัวชี้วัดหลักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีงบประมาณ 2563 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ที่	ตัวชี้วัด
มิติที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	
1	อัตราการตายมารดาไทยต่อการเกิดมีชีพแสนคน
2	อัตราตายทารกแรกเกิด
3	ร้อยละของเด็กอายุ 0-5 ปี ทั้งหมดตามช่วงอายุที่กำหนดมีพัฒนาการสมวัย
4	ร้อยละของเด็กอายุ 0-5 ปี สูงดีสมส่วน และส่วนสูงเฉลี่ยที่อายุ 5 ปี
5	เด็กไทยมีระดับสติปัญญาเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 100
6	ร้อยละของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการคัดกรองแล้วพบว่ามีความล่าช้าได้รับการกระตุ้นพัฒนาการด้วยเครื่องมือมาตรฐาน
7	ร้อยละของเด็กอายุ 6-14 ปี สูงดีสมส่วน
8	อัตราการคลอดมีชีพในหญิงอายุ 15-19 ปี
9	ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงได้รับการดูแลตาม Care Plan
10	ร้อยละของประชากรสูงอายุที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์
11	ร้อยละของตำบลที่มีระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long Term Care) ในชุมชน ผ่านเกณฑ์
12	จำนวนครอบครัวไทยมีความรอบรู้สุขภาพเรื่องกิจกรรมทางกาย
13	ร้อยละของสถานบริการมีการปรับสภาพแวดล้อม มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ/ ผู้สูงอายุเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
14	คนพิการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ
15	ร้อยละของตำบลในการคัดกรองโรคพยาธิใบไม้ตับ (โครงการพระราชดำริ)
16	ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีการดูแลแบบประคับประคอง (Palliative Care)
มิติที่ 2 คุณภาพการให้บริการ	
19	อัตราความสำเร็จของการรักษาวัณโรคปอดรายใหม่
20	ร้อยละของกลุ่มประชากรหลักที่เข้าถึงบริการป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เชิงรุก
21	ร้อยละการตรวจติดตามกลุ่มสงสัยป่วยโรคเบาหวานและ/หรือความดันโลหิตสูง
22	อัตราผู้ป่วยความดันโลหิตสูงรายใหม่
23	อัตราผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่
24	ร้อยละของผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมได้
25	ร้อยละของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่ควบคุมได้
26	ร้อยละของผู้ป่วยเบาหวาน ความดันโลหิตสูงที่ขึ้นทะเบียนได้รับการประเมินโอกาสเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด (CVD Risk)
27	ร้อยละอัตราตายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองและระยะเวลาที่ได้รับการรักษาที่เหมาะสม
28	อัตราตายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง
29	อัตราการเกิดการกำเริบเฉียบพลันในผู้ป่วยโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง
30	ร้อยละของผู้ป่วย CKD ที่มีอัตราการลดลงของ eGFR < 5 ml/min/1.73m ² /yr
31	ร้อยละของโรงพยาบาลที่ใช้ยาอย่างสมเหตุผล (RDU)
32	ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีระบบจัดการการคัดยาด้านจุดชีพจรอย่างบูรณาการ (AMR)
33	ร้อยละการบรรเทาอาการปวดและจัดการอาการต่างๆ ด้วย Opioid ในผู้ป่วยประคับประคองระยะท้ายอย่างมีคุณภาพ
34	อัตราตายผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสเลือดแบบรุนแรงชนิด community-acquired
35	อัตราตายของผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลันชนิด STEMI และการให้การรักษามาตรฐานเวลาที่กำหนด
36	ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดเข้ารับการรักษา และ ติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง 1 ปี (Retention Rate)
37	ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดกลุ่มเสี่ยงก่อความรุนแรงได้รับการประเมิน นำบำบัดรักษาและติดตามดูแลช่วยเหลือตามระดับความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง
38	ร้อยละของโรงพยาบาลระดับ M และ F ในจังหวัดที่ให้การบริบาลพื้นสภาระยะกลางแบบผู้ป่วยใน (Intermediate bed/ward)
39	ร้อยละของผู้ป่วยที่เข้ารับการผ่าตัด One Day Surgery
40	ร้อยละของผู้ป่วยนอกได้รับการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่ได้มาตรฐาน

ที่	ตัวชี้วัด
41	ร้อยละของผู้ป่วยนอกทั้งหมดที่ได้รับบริการตรวจ วินิจฉัย รักษาโรค และฟื้นฟูสภาพด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
42	ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดที่หยุดเสพต่อเนื่อง 3 เดือน หลังจำหน่ายจากการบำบัดรักษา (3 month remission rate)
43	ร้อยละของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเข้าถึงบริการสุขภาพจิต
44	อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จ
45	อัตราการตายจากติดเชื้อ (Sepsis)
46	ร้อยละโรงพยาบาลตั้งแต่ระดับ F2 ขึ้นไปสามารถให้ยาละลายลิ่มเลือด (Fibrinolytic drug) ในผู้ป่วย STEMI ได้
47	อัตราการตายจากโรคหลอดเลือดหัวใจ
48	ร้อยละของผู้ป่วยตาบอดจากต้อกระจก (Blinding Cataract) ได้รับการผ่าตัดภายใน 30 วัน
49	อัตราการเสียชีวิตจากการบาดเจ็บทางถนน
50	อัตราการตายจากการบาดเจ็บ (Trauma)
51	ร้อยละของประชากรเข้าถึงบริการการแพทย์ฉุกเฉิน
52	ร้อยละของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพมาตรฐานผ่านการรับรอง HA ชั้น 3
53	ร้อยละของ รพ.สต. ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ รพ.สต. ดีดดาว
54	ร้อยละของผู้ป่วยกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการดูแลจาก อสม. หมอประจำบ้าน มีคุณภาพชีวิตที่ดี
55	จำนวน อสม. ที่ได้รับการพัฒนาเป็น อสม. หมอประจำบ้าน
56	ร้อยละของคลินิกหมอครอบครัวที่เปิดดำเนินการในพื้นที่ (Primary Care Cluster)
57	ร้อยละของอำเภอที่มี District Health System (DHS) คุณภาพ
58	ร้อยละของครอบครัวที่มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด
59	ร้อยละของผลิตภัณฑ์อาหารสดและอาหารแปรรูปมีความปลอดภัย
60	ร้อยละของผลิตภัณฑ์สุขภาพกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับการตรวจสอบได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด
61	ระดับความสำเร็จในการจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขของหน่วยงานระดับจังหวัด
62	ร้อยละสถานบริการสุขภาพที่มีการคลอดมาตรฐาน
63	รพศ./รพท.และรพช.ผ่านเกณฑ์การประเมินคลินิก NCD คุณภาพ
64	ร้อยละ รพ.สต./ศสม. ที่จัดบริการสุขภาพช่องปากที่มีคุณภาพ
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	
65	ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
66	ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณภาพรวม
67	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารจัดการและกำกับติดตามการดำเนินงานของคปสอ.
68	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA
69	ร้อยละของอำเภอที่สามารถควบคุมโรคติดต่อสำคัญของพื้นที่ได้ (ใช้เลือดออก)
70	ร้อยละของสถานบริการสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์ดัชนีผู้ป่วยใน (CMI) ที่กำหนดของแต่ละระดับสถานบริการสุขภาพตาม Service Plan
71	ร้อยละ EMS คุณภาพใน รพ. ทุกระดับ
72	ร้อยละของจังหวัดมีศูนย์ปฏิบัติการภาวะฉุกเฉิน (EOC) และทีมตระหนักรู้สถานการณ์ (SAT) ที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง
73	ร้อยละของการจัดซื้อร่วมของยา เวชภัณฑ์ที่ไม่ใช่ยา วัสดุวิทยาศาสตร์ และวัสดุทันตกรรม
74	ร้อยละของหน่วยงานภายในกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมินระบบการควบคุมภายใน
75	ร้อยละของหน่วยบริการที่ประสบภาวะวิกฤติทางการเงิน
76	ร้อยละความสำเร็จของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
77	จำนวนองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพมาตรฐาน
78	ร้อยละของหน่วยบริการที่เป็น Smart Hospital
79	จำนวนโรงพยาบาลมีบริการรับยาที่ร้านยา
80	ระดับความสำเร็จของการจัดทำสิทธิประโยชน์กลางผู้ป่วยในของระบบหลักประกันสุขภาพ 3 ระบบ
81	จำนวนนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีสุขภาพที่คิดค้นใหม่ หรือที่พัฒนาต่อยอด

ที่	ตัวชี้วัด
82	จำนวนคลินิกการให้บริการกัญชาทางการแพทย์แผนปัจจุบันและแพทย์แผนไทย
83	ร้อยละหน่วยบริการปฐมภูมิจัดบริการสุขภาพช่องปาก
84	ร้อยละของตำบลที่มีการจัดการด้านสุขภาพแบบบูรณาการตามเกณฑ์มาตรฐานในระดับจังหวัดขึ้นไป
85	ร้อยละของสถานพยาบาลผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด
86	ร้อยละของข้อร้องเรียนของผู้บริโภคได้รับการแก้ไขภายในระยะเวลาตามที่กำหนด
87	ร้อยละของโรงพยาบาลที่พัฒนานาอนามัยสิ่งแวดล้อมได้ตามเกณฑ์ GREEN&CLEAN Hospital
มิติที่ 4 การพัฒนาองค์กร	
88	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด
89	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy Work Life Index) และ Core Value "MOPH" ไปใช้
90	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการนำดัชนีองค์กรที่มีความสุข (Happy work place index) ไปใช้
91	ร้อยละของอำเภอที่มีบุคลากรสาธารณสุขเพียงพอ
92	ร้อยละของหน่วยบริการที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพข้อมูล
93	-คุณภาพข้อมูลสาเหตุการตาย
94	-คุณภาพข้อมูลบริการสุขภาพ
95	ความสำเร็จในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ระดับอำเภอ-จังหวัด
96	ร้อยละผลงานวิจัย/R2R ด้านสุขภาพที่ให้หน่วยงานต่างๆนำไปใช้ประโยชน์
97	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรคุณธรรม



๑/รับ
EB 13

2279

16 ต.ค. 2562

บันทึกข้อความ

๓๑๑

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๔๒๒ ๗๕๒๖-๙ ต่อ ๒๐๘
ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๐๙/๑๑๒๕๒ วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรียน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ขอให้ทุกหน่วยงานบันทึกตัวชีวิตในโปรแกรม PPIS ของจังหวัด และดำเนินการดังนี้

๑. ตรวจสอบข้อมูลของข้าราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) หากข้อมูลไม่ตรงกับของจังหวัดให้แจ้งข้อมูลให้จังหวัดทราบภายในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒

๒. ผู้ประเมินแต่ละระดับตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และที่ได้รับมอบหมายจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง ตามคำสั่งที่ ๑๓/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ใต้บังคับบัญชา (ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) สำหรับการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๒ ระดับเป็นผู้ประเมิน โดยให้นำน้ำหนักเท่ากันแล้วหารเฉลี่ยโดยให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดและให้คะแนนในโปรแกรม PPIS ของจังหวัดโดยขอให้ประเมินใน (เอกสาร) แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ถูกต้องก่อนแล้วลงคะแนนในโปรแกรม PPIS ของจังหวัด เพื่อไม่ให้เกิดความคลาดเคลื่อน

๓. พิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ว ๒๘) ดังกล่าวตามข้อ ๒ ให้ใช้ช่วงการโอนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) และใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ทั้งนี้ วงเงินที่จะใช้เลื่อนคือ ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมข้าราชการสำหรับวงเงินที่เหลือร้อยละ ๐.๐๖ ให้กันไว้เป็นโควตาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง เพื่อจัดสรรเพิ่มให้ส่วนราชการและข้าราชการที่สนับสนุนตัวชีวิต และยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และนโยบายสำคัญ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินดังนี้

๓.๑ จัดสรรให้ข้าราชการที่มีปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และในรอบปีที่ผ่านมาได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น หรือได้รับประกาศเกียรติคุณมีผลงานดีเด่น

๓.๒ จัดสรรให้ส่วนราชการและข้าราชการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามตัวชีวิตยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และนโยบายสำคัญ รวมถึงความเสียสละปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล หรือตามที่เห็นสมควร

/เพื่อให้การ.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปตามกรอบระยะเวลา และอยู่ในวงเงิน ๒.๙๐
ให้นำข้าราชการ ณ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ ที่ปฏิบัติราชการอยู่จริงทุกคน (ไม่รวมสาธารณสุขอำเภอ หัวหน้า
กลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และข้าราชการตำแหน่งอยู่ทางต่างจังหวัดหรือตำแหน่งอยู่
โรงพยาบาลลำปาง) พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินในสังกัดลงชื่อรับทราบในแบบสรุปการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่พิมพ์จากโปรแกรม PPIS ของจังหวัด และส่งแบบสรุปการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกคนไปให้จังหวัดลำปางภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๒ การบริหารวงเงินต้อง
ไม่เกิน ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมดังกล่าว หากบริหารเกินวงเงินทางจังหวัดจะแจ้งให้ทำการบริหารวงเงินใหม่

๔. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน โดยเรียงลำดับตามผลการ
ประเมินและคะแนน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๕. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้ง ในครั้งปีที่แล้วมา
จะต้องมีจำนวนครั้งการลาป่วยกับลาภิกษนตัวรวมกันแล้วไม่เกิน ๑๐ ครั้ง (ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ ยกเว้น
วันลาป่วยตามข้อ ๘ (๙) แห่งกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒)

๕.๒ กรณีมาสายต้องไม่เกิน ๘ ครั้ง เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานและ
พิจารณาเหตุว่าเป็นเหตุสุดวิสัย

๕.๓ กรณีลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่มีผล
การปฏิบัติงานดีเด่น หรือพิจารณาเห็นว่าเป็นเหตุสุดวิสัย หัวหน้าส่วนราชการอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อน
เงินเดือนได้

๕.๔ กรณีข้าราชการบรรจุใหม่ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ถึง ๔ เดือน หรือ
ผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) หรือถูกลงโทษทางวินัย หรือลาภิกษนตัว
เพื่อเลี้ยงดูบุตรโดยไม่ได้รับเงินเดือน ฯลฯ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕)

๖. จัดทำสรุปการใช้เงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖)

๗. รวบรวมเอกสารดังกล่าวข้างต้น (ข้อ ๔, ๕ และ ๖) ส่งให้ถึงจังหวัดลำปางภายในวันที่
๔ กันยายน ๒๕๖๒ พร้อมทั้งส่งข้อมูลทาง E-mail : woman-๘๙@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป



(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำหรับ ผอ.รพ. และ สสจ.จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2562

	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	คะแนน					ชื่อตัวชี้วัดอ้างอิง
			1	2	3	4	5	
1	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD)	20						ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD)
	รอบที่ 1		ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3	
	รอบที่ 2		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
2	ความสำเร็จในการดำเนินงานป้องกันควบคุมวัณโรค	20						อัตราความสำเร็จการรักษาผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่ (โปรแกรม TBCM online)
	รอบที่ 1							
	3.1 ความครอบคลุมการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย ด้วย CXR	8	<50%	50%	60%	70%	80%	
	3.2 อัตราตายของผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่	7	>30%	30%	20%	10%	0%	
	รอบที่ 2							
	3.1 ความครอบคลุมการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย ด้วย CXR	7	<80%	80%	85%	90%	95%	
	3.2 อัตราความสำเร็จการรักษาผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่	8	<70%	70%	75%	80%	85%	
3	ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว 5 ดาว	20	< 50%	50%	60%	70%	80%	ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว 5 ดาว
4	ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศของอำเภอ	20	2 คะแนน	4 คะแนน	6 คะแนน	8 คะแนน	10 คะแนน	ร้อยละความครบถ้วนและทันเวลาของข้อมูลรายหน่วยบริการ
5	ร้อยละของตัวชี้วัด RDU ที่ผ่านตามเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด (ขั้นที่ 2)	20	60%	70%	80%	90%	100%	ร้อยละของโรงพยาบาลที่ใช้อย่างสมเหตุผล (RDU)
		100						

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง

น้ำหนัก ร้อยละ 20

คำนิยาม : ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เป็นการพัฒนาโดยมีเป้าหมายเพื่อลด อัตราป่วย ตาย และผลกระทบจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น ด้วยโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง และโรคปอดเรื้อรัง มีการบูรณาการและเชื่อมโยง ตั้งแต่การมีนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อการ ลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ จัดให้มีการสื่อสารเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารจัดการและดำเนินการ ให้เกิด กระบวนการ ป้องกัน ควบคุมและดูแลจัดการโรคไม่ติดต่อเรื้อรังแก่ประชาชน ทั้งการเพิ่มบริการเชิงรุกในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการแบบองค์รวมอย่างต่อเนื่อง และได้รับการบริการที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีการส่งต่อการรักษา ดูแลที่จำเป็นระหว่างทีมและเครือข่ายการให้บริการ

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจาก ความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ(Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	/				
2	/	/			
3	/	/	/		
4	/	/	/	/	
5	/	/	/	/	/

โดยที่

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ประเมินจาก
1	มีการกำหนดทิศทางนโยบายเป้าหมายชัดเจน	- มีคณะกรรมการ NCD Board และมีคำสั่งแต่งตั้ง ระดับคะแนน 0.5 - มีการประชุม NCD Board และส่งรายงานให้จังหวัด ระดับคะแนน 0.5
2	มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนปฏิบัติการที่เชื่อมโยง สอดคล้องกับการทบทวนวิเคราะห์ ผลลัพธ์ การดำเนินงานของทิศทางนโยบาย เป้าหมาย	- คุณภาพแผน ระดับคะแนน 0.5 - โครงการการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ระดับคะแนน 0.5
3	การปฏิบัติตามแผน มีการนำผลลัพธ์การดำเนินงานของแผนมาทบทวนปรับปรุง	- Self - Management (SMBP, SMBG) ระดับคะแนน 0.5 - Buddy และ อสม. ระดับคะแนน 0.25 - กระบวนการติดตาม ควบคุมกำกับ ระดับคะแนน 0.25
4	มีการพัฒนาระบบบริการด้าน Medical & Health Service (Redesign Medical & Health Service)	การลงพื้นที่ติดตาม ในพื้นที่
5	การประเมินผลลัพธ์ตัวชี้วัดบริการ	รายงาน HDC การประเมินผลลัพธ์ตัวชี้วัดบริการ

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ประเมินจาก
		1. ร้อยละของผู้ป่วยเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ดี (Hb1C \leq 7) \geq ร้อยละ 40 ระดับคะแนนร้อยละ 0.25 2. ร้อยละของผู้ป่วยความดันโลหิตสูงที่ควบคุมระดับความดันโลหิตได้ดี (BP \geq 140/90 mmHg) \geq ร้อยละ 40 ระดับคะแนนร้อยละ 0.25 3. ร้อยละผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงเบาหวานปีที่ผ่าน มา < ร้อยละ 2.05 ระดับคะแนนร้อยละ 0.25 4. ร้อยละผู้ป่วยความดันโลหิตสูงรายใหม่จากกลุ่มเสี่ยงความดันโลหิตปีที่ผ่าน มา < ร้อยละ 6 ระดับคะแนนร้อยละ 0.25

เกณฑ์การให้คะแนน :

เกณฑ์การให้คะแนน					
รอบที่ 1	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3
รอบที่ 2	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
 นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญด้านส่งเสริมพัฒนา สสจ.ลำปาง
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อสุขภาพจิตและยาเสพติด

- ตัวชี้วัดที่ 2 ความสำเร็จในการดำเนินงานป้องกันควบคุมวัณโรค
 น้ำหนัก ร้อยละ 15
 รอบที่ 1
- ตัวชี้วัดที่ 2.1 ความครอบคลุมการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย ด้วย CXR
 น้ำหนัก ร้อยละ 8
- คำนิยาม : การคัดกรอง หมายถึง การที่กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการ X-Ray ปอดอย่างน้อย 1 ครั้ง ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2562
- กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง กลุ่มที่กำหนด ดังต่อไปนี้
- กลุ่มผู้ติดเชื้อ HIV ที่ขึ้นทะเบียนในคลินิก ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - กลุ่มผู้สูงอายุ ติดเตียง (อายุ \geq 60 , ADL 5 - 11) ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 ติดเตียง (อายุ \geq 60 , ADL 0 - 4) ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย COPD ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย DM ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย CKD stage4-5 ข้อมูลณวันที่ 30 กันยายน 2561
 - กลุ่มผู้ติดเชื้อ ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยและขึ้นทะเบียนรักษาโรคติดเชื้อรา ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - กลุ่มโรคที่ได้รับยากดภูมิ ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย SLE ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกรายที่ให้บริการผู้ป่วยในสถานบริการ
 - ผู้ต้องขังในเรือนจำ ในพื้นที่รับผิดชอบ
 - กลุ่มต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนในสถานบริการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 261 ถึง 28 กุมภาพันธ์ 2562
 - กลุ่มผู้สัมผัสใกล้ชิดรายใหม่ปี 2562 และรายเก่าย้อนหลัง 2 ปี (2560 -2561)
 - กลุ่มภาวะทุพโภชนาการ อายุ 15 - 59 ปี มีค่า BMI < 18.5
 อายุ \geq 60 ปี มีค่า BMI < 18.5

เกณฑ์การให้คะแนน : ร้อยละ

ความครอบคลุมของการคัดกรอง	<50	50	60	70	80
---------------------------	-----	----	----	----	----

แหล่งข้อมูล รายงานการคัดกรองจากฐานข้อมูล HDC และรายงานแยกที่มีการจัดทำเพิ่มเติม

- ตัวชี้วัดที่ 2.2** อัตราตายของผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่
- น้ำหนัก** ร้อยละ 7
- คำนิยาม :** ตาย หมายถึง ตายด้วยสาเหตุใดๆก็ได้ที่ได้รับการวินิจฉัยแล้ว และอยู่ในระยะก่อนการรักษา หรืออยู่ระหว่างการรักษา
- ผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่ หมายถึง ผู้ป่วยที่ไม่เคยรักษาวัณโรคมาก่อนและผู้ป่วยที่รักษา วัณโรค น้อยกว่า 1 เดือน และไม่เคยขึ้นทะเบียนในแผนงานวัณโรคแห่งชาติ ที่ขึ้นทะเบียน ในไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ 2562 (เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2561) ที่เป็นผู้ป่วยไทย ผู้ป่วยไม่ใช่ไทย และผู้ป่วย ในเรือนจำ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
- 2.1 ผู้ป่วยที่มีผลตรวจยืนยันพบเชื้อ (Bacteriologically confirmed: B+) หมายถึง ผู้ป่วย ที่มีผลตรวจเสมหะเป็นบวก อาจจะเป็นการตรวจด้วยวิธี Smear microscopy หรือ culture หรือวิธี Molecular หรือ วิธีการอื่นๆที่องค์การอนามัยโลกรับรอง
- 2.2 ผู้ป่วยที่วินิจฉัยด้วยลักษณะทางคลินิก (Clinically diagnosed: B -) หมายถึง ผู้ป่วย ที่มีผลตรวจเสมหะ เป็นลบ แต่ทำการวินิจฉัยด้วยวิธีการตรวจเอ็กซเรย์รังสีทรวงอก หรือมีลักษณะทาง คลินิกเข้าได้กับวัณโรค

เกณฑ์การให้คะแนน : ร้อยละ

อัตราตายของผู้ป่วยวัณโรคปอด รายใหม่	>30	30	20	10	0
-------------------------------------	-----	----	----	----	---

แหล่งข้อมูล จากโปรแกรมบริหารจัดการการรายป่วยวัณโรค (โปรแกรม TBCM online)

- ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด** : ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง
- ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด** : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สสจ.ลำปาง
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
- ผู้ประสานงานตัวชี้วัด** : กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ สสจ.ลำปาง

เกณฑ์การประเมิน รอบที่ 2

- ตัวชี้วัดที่ 2 ความสำเร็จในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค
- น้ำหนัก ร้อยละ 15
- ตัวชี้วัดที่ 2.1. ความครอบคลุมการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย ด้วย CXR
- น้ำหนัก ร้อยละ 7
- คำนิยาม : การคัดกรอง หมายถึง การที่กลุ่มเป้าหมาย ได้รับการ X-Ray ปอดอย่างน้อย 1 ครั้ง ในระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ถึง 31 สิงหาคม 2562
- กลุ่มเป้าหมาย หมายถึง กลุ่มที่กำหนด ดังต่อไปนี้
- กลุ่มผู้ติดเชื้อ HIV ที่ขึ้นทะเบียนในคลินิก ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - กลุ่มผู้สูงอายุ ติดเตียง (อายุ ≥ 60 , ADL 5 - 11) ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - ติดเตียง (อายุ ≥ 60 , ADL 0 - 4) ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย COPD ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย DM ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย CKD stage4-5 ข้อมูลณวันที่ 30 กันยายน 2561
 - กลุ่มผู้ติดสุรา ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัยและขึ้นทะเบียนรักษาโรคคลินิกสุรา ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - กลุ่มโรคที่ได้รับยากดภูมิ ผู้ป่วยที่ได้รับการวินิจฉัย SLE ข้อมูลณ วันที่ 30 กันยายน 2561
 - เจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกรายที่ให้บริการผู้ป่วยในสถานบริการ
 - ผู้ต้องขังในเรือนจำ ในพื้นที่รับผิดชอบ
 - กลุ่มต่างด้าว/แรงงานข้ามชาติที่ขึ้นทะเบียนในสถานบริการระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 261 ถึง 31 สิงหาคม 2562
 - กลุ่มผู้สัมผัสใกล้ชิดรายใหม่ปี 2562 และรายเก่าย้อนหลัง 2 ปี (2560 -2561)
 - กลุ่มภาวะทุพโภชนาการ อายุ 15 – 59 ปี มีค่า BMI < 18.5
 - อายุ ≥ 60 ปี มีค่า BMI < 18.5

เกณฑ์การให้คะแนน : ร้อยละ

ความครอบคลุมของการคัดกรอง	<80	80	85	90	95

แหล่งข้อมูล รายงานการคัดกรองจากฐานข้อมูล HDC และรายงานแยกที่มีการจัดทำเพิ่มเติม

ตัวชี้วัดที่ 2.2. อัตราความสำเร็จการรักษาผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่

น้ำหนัก ร้อยละ 8

คำนิยาม : ความสำเร็จการรักษา หมายถึง ผู้ป่วยวัณโรคที่มีผลการรักษาหายร่วมกับรักษาครบ

1.1 รักษาหาย (Cured) หมายถึง ผู้ป่วยวัณโรคปอดที่มีผลตรวจพบเชื้อวัณโรคทางห้องปฏิบัติการ ยืนยันเมื่อเริ่มการรักษา และต่อมาตรวจไม่พบเชื้อวัณโรคทางห้องปฏิบัติการอย่างน้อยหนึ่งครั้งก่อนสิ้นสุดการรักษาและในเดือนสุดท้ายของการรักษา

1.2 รักษาครบ (Treatment Completed) หมายถึง ผู้ป่วยวัณโรคที่รักษาครบกำหนดโดยไม่มีหลักฐานที่แสดงว่าการรักษาล้มเหลว ซึ่งผู้ป่วยดังกล่าวไม่มีเอกสารที่แสดงผลการตรวจเสมหะในเดือนสุดท้ายของการรักษา ทั้งนี้มีผลตรวจเสมหะอย่างน้อยหนึ่งครั้งก่อนสิ้นสุดการรักษา เป็นลบรวมทั้งผู้ป่วยที่ไม่ได้ตรวจหรือไม่มีผลตรวจ

ผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่ หมายถึง ผู้ป่วยที่ไม่เคยรักษาวัณโรคมาก่อนและผู้ป่วยที่รักษา วัณโรค น้อยกว่า 1 เดือน และไม่เคยขึ้นทะเบียนในแผนงานวัณโรคแห่งชาติ ที่ขึ้นทะเบียน ในไตรมาสที่ 1 ของปีงบประมาณ 2562 (เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2561) ที่เป็นผู้ป่วยไทย ผู้ป่วยไม่ใช่ไทย และผู้ป่วยในเรือนจำ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ผู้ป่วยที่มีผลตรวจยืนยันพบเชื้อ (Bacteriologically confirmed: B+) หมายถึง ผู้ป่วย ที่มีผลตรวจเสมหะเป็นบวก อาจจะเป็นการตรวจด้วยวิธี Smear microscopy หรือ culture หรือวิธี Molecular หรือวิธีการอื่นๆที่องค์การอนามัยโลกรับรอง

2.2 ผู้ป่วยที่วินิจฉัยด้วยลักษณะทางคลินิก (Clinically diagnosed: B -) หมายถึง ผู้ป่วย ที่มีผลตรวจเสมหะ เป็นลบ แต่ทำการวินิจฉัยด้วยวิธีการตรวจเอกซเรย์รังสีทรวงอก หรือมีลักษณะทางคลินิกเข้าได้กับ วัณโรค

เกณฑ์การให้คะแนน : ร้อยละ

เป้าหมาย	70	75	80	85	
อัตราความสำเร็จการรักษาผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่	<70	70	75	80	85

แหล่งข้อมูล จากโปรแกรมบริหารจัดการรายผู้ป่วยวัณโรค (โปรแกรม TBCM online)

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สสจ.ลำปาง
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ สสจ.ลำปาง

ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว
น้ำหนัก ร้อยละ 20

คำนิยาม : ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต.ติดดาว เป็น
การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานระบบบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ได้ตามเกณฑ์คุณภาพโรงพยาบาล
ส่งเสริมตำบลติดดาวที่กำหนดคือ 5 ดาว 5 ดี ประกอบด้วย 1) บริหารดี 2) ประสานงานดีภาคีมีส่วนร่วม 3) บุคลากรดี
4) บริการดี และ 5) ประชาชนมีสุขภาพดี

มีเกณฑ์ประเมินดังนี้ หมวด 1 การนำองค์กรและการจัดการดี, หมวด 2 การให้ความสำคัญกับ
ประชากรกลุ่มเป้าหมายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด 3 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด 4 การจัดระบบบริการ
ครอบคลุมประเภทและประชากรทุกกลุ่มวัย หมวด 5 ผลลัพธ์

โดยมีการแปรผลระดับดาว ดังนี้

ร้อยละ 60.00 – 69.99 เท่ากับ 3 ดาว

ร้อยละ 70.00 – 79.99 เท่ากับ 4 ดาว

ร้อยละ 80 ขึ้นไป เท่ากับ 5 ดาว

ประเมินจากรพ.สต.ที่ผ่านการประเมินได้ระดับ 5 ดาวขึ้นไป โน้ตในรอบการประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนน :

รอบที่ 1	< ร้อยละ 50	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
----------	-------------	-----------	-----------	-----------	-----------

แหล่งข้อมูล รายงานสรุปผลการประเมิน รพ.สต.ดาว ของทีมที่เลี้ยงระดับอำเภอและ จากโปรแกรมบันทึกระบบ

ข้อมูลทรัพยากรสุขภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ (รพ.สต.ติดดาว) URL ของระบบคือ gishealth.moph.go.th/pcu

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สสจ.ลำปาง
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ สสจ.ลำปาง /ทุกกลุ่มงานในสสจ.ลป.

ตัวชี้วัดที่ 4 ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศของอำเภอ
น้ำหนัก ร้อยละ 20

คำอธิบาย คุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข ในรูปแบบ 43 แฟ้ม
มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข มีความครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา ทั้งแฟ้มพื้นฐาน
ได้แก่ person,home,address,village,chronic เป็นต้น ใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนางาน
สาธารณสุขในแต่ละปี และคุณภาพของข้อมูลบริการที่สำคัญ

เป้าหมาย หน่วยงาน หมายถึง อำเภอ หมายถึง โรงพยาบาล และรพสต.

สูตรการคำนวณ

คุณภาพข้อมูลของอำเภอ = ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของ 1.1+1.2+2.1+2.2+2.3+2.4

	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
คะแนนเฉลี่ย	2	4	6	8	10
ถ่วงน้ำหนักรวม					

เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1 คุณภาพข้อมูลพื้นฐาน (นน.ร้อยละ 10)					
1.1 ข้อมูลการเข้าชื้อนของประชากร Typearea	5	4	3	2	1
1.3 ไม่เกินร้อยละ 5 (นน.ร้อยละ 5)					
1.2 ข้อมูลประชากรสำรวจเทียบกับทะเบียน ราษฎรต่างกันไม่เกินร้อยละ 5 (นน.ร้อยละ 5)	5	4	3	2	1
2 คุณภาพข้อมูลบริการ(นน.ร้อยละ 10)					
2.1 คุณภาพข้อมูล OPD (Audit) ไตรมาส 1,3 (นน.ร้อยละ 4)	75	80	85	90	95
2.2 ผป.โรค DM,HT (สัญชาติไทย ยังไม่เสียชีวิต) ในแฟ้ม Diagnosis ได้รับการขึ้นทะเบียนในแฟ้ม Chronic ของหน่วยบริการที่อาศัยอยู่จริงในพื้นที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 (นน.ร้อยละ 2)	75	80	85	90	100
2.3 หญิงตั้งครรภ์ที่มีมารับบริการฝากครรภ์ใน สถานบริการทุกราย แฟ้ม ANC ได้รับการขึ้น ทะเบียนแฟ้ม Prenatal (นน.ร้อยละ 2)	75	80	85	90	100
2.4- หญิงตั้งครรภ์ที่คลอดทั้งหมด ดึงข้อมูลจาก ข้อมูล ICD10 O800 (นน.ร้อยละ 2)	75	80	85	90	10

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สสจ.ลำปาง

ตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละของตัวชี้วัด RDU ที่ผ่านเกณฑ์ขั้นที่ 2 ตามที่กระทรวงกำหนด

น้ำหนัก ร้อยละ 20

คำนิยาม : การพัฒนาสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมการใช้ยาอย่างสมเหตุผลขั้นที่ 2 หมายถึงการดำเนินการผ่านเงื่อนไขต่อไปนี (ทั้งหมด 14 ตัวชี้วัด)

RDU Hospital (12 ตัวชี้วัด)	RDU PCU (2 ตัวชี้วัด)
<ol style="list-style-type: none"> ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัด จำนวน 5 ตัวชี้วัดตาม RDU ขั้นที่ 1 <ol style="list-style-type: none"> อัตราการส่งจ่ายยาในบัญชียาหลักแห่งชาติผ่านเกณฑ์ที่กำหนด การดำเนินงานของ PTC ผ่านเกณฑ์ระดับ 3 รายการยาที่ควรพิจารณาตัดออก 8 รายการ ซึ่งยังคงมีอยู่ในบัญชีรายการยาของโรงพยาบาลไม่เกิน 1 รายการ จัดทำฉลากยามาตรฐาน ผ่านเกณฑ์ระดับ 3 การส่งเสริมจริยธรรมในการจัดซื้อจัดหายาและการส่งเสริมการขายยา ผ่านระดับ 3 อัตราการจ่ายยาปฏิชีวนะในกลุ่มโรคติดเชื้อทางเดินหายใจส่วนบน โรคอุจจาระร่วงเฉียบพลัน แมลงศัตรูพืชเห็ด และสัตว์คลอดคปกติครบกำหนด ตลอดทางช่องคลอด ไม่เกินค่าเฉลี่ยของประเทศ ทั้ง 4 ตัวชี้วัด (ปี 2562 เกณฑ์ RI รพช./รพท. $\leq 30\%$ และ รพช. $\leq 20\%$, AD $\leq 20\%$, FTW $\leq 50\%$, APL $\leq 15\%$) การใช้ยา NSAIDs ผู้ป่วยโรคไตเรื้อรังระดับ 3 ขึ้นไป ไม่เกินร้อยละ 10 การใช้ยา glibenclamide ในผู้ป่วยสูงอายุ หรือไตทำงานบกพร่อง ไม่เกินร้อยละ 5 การไม่ใช้ยาที่ห้ามใช้ในสตรีตั้งครรภ์ ได้แก่ warfarin*, statins, ergots (* ยกเว้นกรณีใส่ mechanical heart valve) 	<p>จำนวน รพ.สต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของ รพ.สต. ทั้งหมดในเครือข่ายระดับอำเภอ ที่มีอัตราการจ่ายยาปฏิชีวนะในกลุ่มโรคติดเชื้อทางเดินหายใจส่วนบนและโรคอุจจาระร่วงเฉียบพลันผ่านเกณฑ์เป้าหมายทั้ง 2 โรค (เกณฑ์ RI $\leq 20\%$, AD $\leq 20\%$)</p>

เกณฑ์การให้คะแนน :

60%	70%	80%	90%	100%

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สสจ.ลำปาง
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด: กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข สสจ.ลำปาง

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำหรับ มอ.รพศ.บึงปะมาณ 2562

สิ่งที่ส่งมาด้วย 2

	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก	คะแนน					ชื่อตัวชี้วัดอ้างอิง
			ร้อยละ	1	2	3	4	
1	ระดับความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่มเสี่ยง(1 ประเด็น)	20	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD)
	รอบที่ 1		ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3	
	รอบที่ 2		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
2	ร้อยละความสำเร็จในการดูแลผู้ป่วยในระบบ COC ที่มีคุณภาพ	30						ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริการที่เชื่อมโยงตั้งแต่รพ. ไปยัง รพศต.และชุมชน
	2.1 หญิงตั้งครรภ์เสี่ยง	10	60%	70%	80%	90%	100%	
	2.2 Metabolic (DM/HT)	10	60%	70%	80%	90%	100%	
	2.3 สูงอายุติดบ้าน ติดเตียง	10	60%	70%	80%	90%	100%	
3	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย (รพศต. ละ 1 เรื่อง)	20	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.ศต.) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.ศต.ติดดาว 5 ดาว
	รอบที่ 1		ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3	
	รอบที่ 2		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
4	ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพข้อมูลของรพศต.	20	75%	80%	85%	90%	95%	ร้อยละความครบถ้วนและทันเวลาของข้อมูลรายหน่วยบริการ
5	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ รพ.ศต. เป็น GREEN & CLEAN ด้วยสมุนไพร	10	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ร้อยละของผู้ป่วยนอกทั้งหมดที่ได้รับบริการ ตรวจ วินิจฉัย รักษาโรค และฟื้นฟูสภาพ ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
	รอบที่ 1		ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3	
	รอบที่ 2		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
		100						

ตัวชี้วัดที่ 1 ระดับความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่มเสี่ยง

น้ำหนัก ร้อยละ 20

คำนิยาม : การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยง หมายถึง ประชาชนอายุ 35 ปีขึ้นไป ที่เป็นกลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูง ได้เข้าร่วมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 3 อ.2ส. (พฤติกรรมการบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย อารมณ์ การดื่มสุรา การสูบบุหรี่) ซึ่งเป็นการจัดการ จัดกิจกรรมให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดสุขภาพที่ดี

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้า ของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ(Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	/				
2	/	/			
3	/	/	/		
4	/	/	/	/	
5	/	/	/	/	/

โดยที่

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ประเมินจาก
1	สำรวจและจัดทำฐานข้อมูลประชากรโดยการดำเนินคัดกรองโรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูง	<ul style="list-style-type: none"> - ผลการคัดกรองโรคเบาหวานได้ ร้อยละ 90 ระดับคะแนน 0.5 - ผลการคัดกรองโรคความดันโลหิตสูงได้ร้อยละ 90 ระดับคะแนน 0.5
2	2.1 มีทะเบียนประชาชนจากการคัดกรองโดยแบ่ง กลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง กลุ่มเสี่ยงสูง 2.2 สำรวจพฤติกรรมสุขภาพกลุ่มเสี่ยงก่อนและหลังปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยแบบประเมินพฤติกรรมตนเอง ด้านการอาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์ สูบบุหรี่ สุรา 2.3 มีการคืนข้อมูลการคัดกรอง การเฝ้าระวังปัจจัยเสี่ยง และวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักด้านสุขภาพนำไปสู่ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพเช่น พฤติกรรมการบริโภค ออกกำลังกาย บุหรี่ สุรา	<ul style="list-style-type: none"> - ทะเบียนประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ระดับคะแนน 0.5 - แบบรายงานแยกเรื่องการประเมินพฤติกรรมสุขภาพ ระดับคะแนน 0.5
3	จัดกิจกรรมส่งเสริมลดเสี่ยงลดโรคโดยมีการมีรูปแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการดูแลตนเอง <ul style="list-style-type: none"> - Buddy - อสม - การใช้ Self-Management Support (SMBG,SMBP) 	<ul style="list-style-type: none"> - มีทะเบียน Buddy/อสม ระดับคะแนน 0.25 - แบบประเมินการติดตามของ อสม. ระดับคะแนน 0.25 - รูปการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดเสี่ยงลดโรค ระดับคะแนน 0.25

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ประเมินจาก
	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดกิจกรรมเพื่อลดเสียง ลดโรคตามบริบทปัญหาของพื้นที่ - สนับสนุนการจัดทำมาตรการทางสังคมให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ - คนต้นแบบในเรื่องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 	
4	การวิเคราะห์และประเมินผลการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม <ul style="list-style-type: none"> - เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - สรุปรายงานการดำเนินการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ระดับคะแนน 1
5	การประเมินผลลัพท์ตัวชี้วัดบริการ	รายงาน HDC และ รายงานแยกการประเมินผลลัพท์ตัวชี้วัดบริการ <ol style="list-style-type: none"> 1. กลุ่มเสียงโรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูงได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามปัญหาที่พบ ร้อยละ 80 ระดับคะแนนร้อยละ 0.25 2. ร้อยละผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่จากกลุ่มเสียงเบาหวานปีที่ผ่านมา < ร้อยละ 2.05 ระดับคะแนนร้อยละ 0.25 3. ร้อยละผู้ป่วยความดันโลหิตสูงรายใหม่จากกลุ่มเสียงความดันโลหิตปีที่ผ่านมา < ร้อยละ 6 ระดับคะแนนร้อยละ 0.25 4. บุคคลต้นแบบ ตำบลละ 1 คน ระดับคะแนนร้อยละ 0.25

เกณฑ์การให้คะแนน :

รอบที่ 1	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3
รอบที่ 2	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดลำปาง
 ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
 นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญด้านส่งเสริมพัฒนา สสจ.ลำปาง
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
 ผู้ประสานงานตัวชี้วัด กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อสุขภาพจิตและยาเสพติด

ตัวชี้วัดที่ 2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้าน (COC)
 ป้าหนัก ร้อยละ 30
 คำนิยาม : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาศูนย์ดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องที่บ้าน เป็นการพัฒนาระบบบริการเชิงรุก
 ที่เชื่อมต่อกับบริการในสถานบริการ คลินิกต่างๆ ในการส่งต่อผู้ป่วยเพื่อให้เกิดการดูแลที่บ้านอย่าง
 ต่อเนื่อง
 มุ่งเน้นในกลุ่มเป้าหมายสำคัญ 4 กลุ่ม คือ หญิงตั้งครรภ์กลุ่มเสี่ยง เด็กสงสัยพัฒนาการล่าช้า
 ผู้ป่วยเบาหวาน (สีเขียวแก่จนถึงสีดำ) ผู้สูงอายุติดบ้านติดเตียง

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้า
 ของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ(Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	/				
2	/	/			
3	/	/	/		
4	/	/	/	/	
5	/	/	/	/	/

โดยที่

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ประเมินจาก
1	มีจุดที่เป็นที่ตั้งของศูนย์ หรือมีป้ายชื่อศูนย์ มีผู้รับผิดชอบศูนย์ (Manager) ชัดเจน	รูปภาพ คำสั่ง
2	การจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศ การสื่อสาร การเชื่อมโยงข้อมูลผู้ป่วย และผลการดำเนินงานภายในอำเภอ	มีฐานข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในภาพรวมของ อำเภอ มีระบบรายงานส่งต่อผู้ป่วยระหว่าง รพ.และรพสต.
3	มีเกณฑ์การจัดแบ่งผู้ป่วยเพื่อการส่งต่อ ติดตามเยี่ยมบ้านของ FCT แต่ละ ระดับ	เอกสาร /ไฟล์ เกณฑ์ที่ใช้ในการจัดแบ่งผป.
4	มี Individual Care Plan / แผนการเยี่ยมติดตามผู้ป่วยที่ชัดเจน และมี การรายงานผลการเยี่ยมติดตามทุกราย	เอกสาร Individual Care Plan /แผนการ เยี่ยมติดตามผู้ป่วย/รายงานผลการเยี่ยม ติดตาม
5	กลุ่มเป้าหมาย 4 กลุ่มได้รับการดูแลที่บ้านตามแนวทางที่กำหนด ครอบคลุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	รายงานแยก COC

เกณฑ์การให้คะแนน :

รอบที่ 1	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3
รอบที่ 2	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
 รก.นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญด้านส่งเสริมพัฒนา สสจ.ลำปาง
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ สสจ.ลำปาง/ทุกกลุ่มงานในสสจ.ลป.

ตัวชี้วัดที่ 3 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย (รพส.ละ 1 เรื่อง)

น้ำหนัก ร้อยละ 20

คำนิยาม : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย เป็นการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพตามบริบทในพื้นที่ โดยปรับใช้ข้อมูลวิชาการที่เกี่ยวข้อง มาพัฒนาระบบการแก้ไขปัญหาในรูปแบบของนวัตกรรมหรืองานวิจัย เพื่อพัฒนาระบบการจัดการความรู้และคุณภาพมาตรฐาน ตามเกณฑ์ รพ.สต. ดีดดาว

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้า ของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ(Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	/				
2	/	/			
3	/	/	/		
4	/	/	/	/	
5	/	/	/	/	/

โดยที่

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ประเมินจาก
1	มีการประเมินวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพตามบริบทของพื้นที่คัดเลือกประเด็น OTOP	เอกสารสรุปปัญหาสุขภาพ ประเมินผลการดำเนินงานประจำปี
2	มีกระบวนการคิดและมีชื่อเรื่องผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย	รายงานการประชุม/สรุปผลการเขียนชื่อเรื่อง ผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย
3	มีโครงร่างผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย	รายงานการประชุม/สรุปผลการเขียนโครงร่างผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย
4	มีการดำเนินการผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย	รายงานผลการดำเนินงานนวัตกรรม/งานวิจัย รูปภาพกิจกรรม
5	มีการสรุปจัดทำรูปเล่มผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย เพื่อเผยแพร่	เอกสารรูปเล่มผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย

เกณฑ์การให้คะแนน :

ตอนที่ 1	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3
ตอนที่ 2	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : สาธารณสุขอำเภอ, นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ สสจ.ลำปาง/ทุกกลุ่มงานในสสจ.ลป.

ตัวชี้วัดที่ 4 ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพข้อมูลของรพสต.

น้ำหนัก ร้อยละ 20

คำอธิบาย คุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข ในรูปแบบ 43 แห่ง มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข มีความครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา ทั้งเพิ่มพื้นฐาน ได้แก่ person,home,address,village,chronic เป็นต้น ใช้เป็นเป้าหมายในการพัฒนางาน สาธารณสุขในแต่ละปี และคุณภาพของข้อมูลบริการที่สำคัญ

เป้าหมาย หน่วยงาน หมายถึง รพสต.

สูตรการคำนวณ

คุณภาพข้อมูลของอำเภอ = ผลรวมคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของ 1.1+1.2+2.1+2.2+2.3+2.4

	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
คะแนนเฉลี่ย ถ่วงน้ำหนักรวม	2	4	6	8	10

เกณฑ์การให้คะแนน

การประเมิน	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5
1 คุณภาพข้อมูลพื้นฐาน (น.ร้อยละ 10)					
1.1 ข้อมูลการเข้าซื้อของประชากร Typearea 1,3 ไม่เกินร้อยละ 5 (น.ร้อยละ 5)	5	4	3	2	1
1.2 ข้อมูลประชากรสำรวจเทียบกับทะเบียนราษฎรต่างกันไม่เกินร้อยละ 5 (น.ร้อยละ 5)	5	4	3	2	1
2 คุณภาพข้อมูลบริการ(น.ร้อยละ 10)					
2.1 คุณภาพข้อมูล OPD (Audit) ไตรมาส 1,3 (น.ร้อยละ 4)	75	80	85	90	95
2.2 พบโรค DM,HT (สัญชาติไทย ยังไม่เสียชีวิต) ในแฟ้ม Diagnosis ได้รับการขึ้นทะเบียนในแฟ้ม Chronic ของหน่วยบริการที่อาศัยอยู่จริงในพื้นที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 (น.ร้อยละ 2)	75	80	85	90	100
2.3 หญิงตั้งครรภ์ที่มารับบริการฝากครรภ์ใน สถานบริการทุกราย แฟ้ม ANC ได้รับการขึ้น ทะเบียนแฟ้ม Prenatal (น.ร้อยละ 2)	75	80	85	90	10
2.4 หญิงตั้งครรภ์ที่คลอดทั้งหมด ดึงข้อมูลจาก ข้อมูล ICD10 O800 (น.ร้อยละ 2)					

แหล่งข้อมูล ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข ในรูปแบบ 43 แห่งมาตรฐาน, รายงานผลการตรวจคุณภาพข้อมูล, HDC

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทุกแห่ง และสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายแพทย์เชี่ยวชาญด้านเวชกรรมป้องกัน สสจ.ลำปาง

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ผู้ประสานงานตัวชี้วัด กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สสจ.ลำปาง

ตัวชี้วัดที่ 5 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ รพ.สต. เป็น GREEN & CLEAN ด้วยสมุนไพร
น้ำหนัก ร้อยละ 10

คำนิยาม : ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้ รพ.สต. เป็นต้นแบบที่ดีทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดีสำหรับประชาชน ผู้มาใช้บริการ รวมถึงประชาชนที่อยู่ในชุมชน
เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 5 ระดับ พิจารณา จากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ(Milestone)				
	ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2	ขั้นตอนที่ 3	ขั้นตอนที่ 4	ขั้นตอนที่ 5
1	/				
2	/	/			
3	/	/	/		
4	/	/	/	/	
5	/	/	/	/	/

โดยที่

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ประเมินจาก
1	จัดทำแผนการสร้างสวนสมุนไพรใน รพ.สต.	มีแผนการสร้างสวนสมุนไพรใน รพ.สต. (กำหนดพื้นที่ รูปแบบ เวลา งบประมาณ)
2	สร้างสวนสมุนไพรใน รพ.สต.	- รพ.สต. มีสวนสมุนไพรต้นแบบที่เหมาะสมกับบริบท ของพื้นที่ - รูปภาพ
3	สำรวจพืชสมุนไพรที่มีการปลูกใช้ในครัวเรือน	- แบบสำรวจพืชสมุนไพรในครัวเรือน - ผลการสำรวจ อย่างน้อยร้อยละ 80 ของครัวเรือน
4	ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรที่นำมาใช้ประโยชน์ ได้จริง หรือสร้างรายได้	- พืชสมุนไพรที่เป็นส่วนประกอบในการทำผลิตภัณฑ์ สมุนไพร เช่น โพล ขมิ้นชัน ตะไคร้ ตะไคร้หอม เป็นต้น
5	ส่งเสริมการดำเนินงาน "ชุมชนสีเขียว" ด้วย สมุนไพร	- มีสวนสมุนไพรที่ใช้ประโยชน์/สร้างรายได้ อย่างน้อย ร้อยละ 80 ของครัวเรือน

เกณฑ์การให้คะแนน :

รอบที่ 1	ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3
รอบที่ 2	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5

ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง
ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : นายสุทิน ทาวงศ์มา นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
ผู้ประสานงานตัวชี้วัด : กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
สำหรับ ผอ.รพ., สสอ. บุคลากร รพช. และ สสอ. จังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2562

ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	คะแนน					ชื่อตัวชี้วัดอ้างอิง
		1	2	3	4	5	
1 ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง	20						ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD)
รอบที่ 1		ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3	
รอบที่ 2		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
2 ความสำเร็จในการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรค	20						อัตราความสำเร็จการรักษาผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่ (โปรแกรม TBCM online)
รอบที่ 1							
2.1 ความครอบคลุมการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย ด้วย CXR	8	<50%	50%	60%	70%	80%	
2.2 อัตราหายของผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่	7	>30%	30%	20%	10%	0%	
รอบที่ 2							
2.1 ความครอบคลุมการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย ด้วย CXR	7	<80%	80%	85%	90%	95%	
2.2 อัตราหายของผู้ป่วยวัณโรคปอดรายใหม่	8	<70%	70%	75%	80%	85%	
3 ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต. 5 ดาว	20	< 50%	50%	60%	70%	80%	ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต. 5 ดาว
4 ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศของอำเภอ	20	2คะแนน	4คะแนน	6คะแนน	8คะแนน	10คะแนน	ร้อยละความครบถ้วนและทันเวลาของข้อมูลรายหน่วยบริการ
5 ร้อยละของตัวชี้วัด RDU ที่ผ่านตามเกณฑ์ที่กระทรวงกำหนด (ขั้นที่ 2)	20	60%	70%	80%	90%	100%	ร้อยละของโรงพยาบาลที่เข้าอย่างสมเหตุผล (RDU)
	100						

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำหรับผู้อำนวยการและบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2562

	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก ร้อยละ	คะแนน					ชื่อตัวชี้วัดอ้างอิง
			1	2	3	4	5	
1	ระดับความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่มเสี่ยง(1 ประเด็น)	20	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD)
	รอบที่ 1		ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3	
	รอบที่ 2		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
2	ร้อยละความสำเร็จในการดูแลผู้ป่วยในระบบ COC ที่มีคุณภาพ	30						ระดับความสำเร็จในการพัฒนาศูนย์ดูแลผู้ป่วยต่อเบื้องต้น (COC)
	2.1 หญิงตั้งครรภ์เสี่ยง	10	60%	70%	80%	90%	100%	
	2.2 Metabolic (DM/HT)	10	60%	70%	80%	90%	100%	
	2.3 สูงอายุติดบ้าน ติดเตียง	10	60%	70%	80%	90%	100%	
3	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผลงานนวัตกรรม/งานวิจัย (รพ.สต.ละ 1 เรื่อง)	20	ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	ร้อยละของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(รพ.สต.) ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน รพ.สต.ดีดดาว 5 ดาว
	รอบที่ 1		ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3	
	รอบที่ 2		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
4	ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพข้อมูลของรพ.สต.	20	2คะแนน	4	6คะแนน	8คะแนน	10คะแนน	ร้อยละความครบถ้วนและทันเวลา
5	ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ รพ.สต. เป็น GREEN & CLEAN ด้วยสมุนไพร	10						ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ รพ.สต. เป็น GREEN & CLEAN ด้วยสมุนไพร
	รอบที่ 1		ระดับ 1		ระดับ 2		ระดับ 3	
	รอบที่ 2		ระดับ 1	ระดับ 2	ระดับ 3	ระดับ 4	ระดับ 5	
		100						

ระดับผลการประเมิน รอบ 1 ตุลาคม 62 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน(%)
1	ต้องปรับปรุง	0-59.99	0
2	พอใช้ 5	60.00-60.75	1.92
3	พอใช้ 4	60.76-61.51	1.96
4	พอใช้ 3	61.52-62.27	2.00
5	พอใช้ 2	62.28-63.03	2.04
6	พอใช้ 1	63.04-63.79	2.08
7	ดี 7	63.80-64.55	2.12
8	ดี 6	64.56-65.31	2.16
9	ดี 5	65.32-66.07	2.20
10	ดี 4	66.08-66.83	2.24
11	ดี 3	66.84-67.59	2.28
12	ดี 2	67.60-68.35	2.32
13	ดี 1	68.36-69.11	2.36
14	ดีมาก 15	69.12-69.87	2.40
15	ดีมาก 14	69.88-70.63	2.44
16	ดีมาก 13	70.64-71.39	2.48
17	ดีมาก 12	71.40-72.15	2.52
18	ดีมาก 11	72.16-72.91	2.56
19	ดีมาก 10	72.92-73.67	2.60
20	ดีมาก 9	73.68-74.43	2.64
21	ดีมาก 8	74.44-75.19	2.68
22	ดีมาก 7	75.20-75.95	2.72
23	ดีมาก 6	75.96-76.71	2.76
24	ดีมาก 5	76.72-77.47	2.80
25	ดีมาก 4	77.48-78.23	2.84
26	ดีมาก 3	78.24-78.99	2.88
27	ดีมาก 2	79.00-79.75	2.92
28	ดีมาก 1	79.76-80.51	2.96
29	ดีเด่น 30	80.52-81.16	3.00
30	ดีเด่น 29	81.17-81.81	3.04
31	ดีเด่น 28	81.82-82.46	3.08
32	ดีเด่น 27	82.47-83.11	3.12
33	ดีเด่น 26	83.12-83.76	3.16

ระดับผลการประเมิน รอบ 1 ตุลาคม 62 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน(%)
34	ดีเด่น 25	83.77-84.41	3.20
35	ดีเด่น 24	84.42-85.06	3.24
36	ดีเด่น 23	85.07-85.71	3.28
37	ดีเด่น 22	85.72-86.36	3.32
38	ดีเด่น 21	86.37-87.01	3.36
39	ดีเด่น 20	87.02-87.66	3.40
40	ดีเด่น 19	87.67-88.31	3.44
41	ดีเด่น 18	88.32-88.96	3.48
42	ดีเด่น 17	88.97-89.61	3.52
43	ดีเด่น 16	89.62-90.26	3.56
44	ดีเด่น 15	90.27-90.91	3.60
45	ดีเด่น 14	90.92-91.56	3.64
46	ดีเด่น 13	91.57-92.21	3.68
47	ดีเด่น 12	92.22-92.86	3.72
48	ดีเด่น 11	92.87-93.51	3.76
49	ดีเด่น 10	93.52-94.16	3.80
50	ดีเด่น 9	94.17-94.81	3.84
51	ดีเด่น 8	94.82-95.46	3.88
52	ดีเด่น 7	95.47-96.11	3.92
53	ดีเด่น 6	96.12-96.76	3.96
54	ดีเด่น 5	96.77-97.41	4.00
55	ดีเด่น 4	97.42-98.06	4.25
56	ดีเด่น 3	98.07-98.71	4.50
57	ดีเด่น 2	98.72-99.36	4.75
58	ดีเด่น 1	99.37-100	5.00

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน
 ปรับตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
 สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ 1 ตุลาคม 2562

ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
			ระดับ	อัตรา
บริหาร	สูง	69,920 - 76,800	บน	71,700
		29,980 - 69,910	ล่าง	69,910
	ต้น	62,740 - 74,320	บน	68,530
		24,400 - 62,730	ล่าง	62,210
อำนวยการ	สูง	52,330 - 74,320	บน	60,990
		24,400 - 52,320	ล่าง	52,320
	ต้น	43,090 - 59,500	บน	51,290
		19,860 - 43,080	ล่าง	37,210
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	60,840 - 76,800	บน 2	68,560*
		29,980 - 60,830	ล่าง 2	60,830*
		60,840 - 76,800	บน 1	66,700
		29,980 - 60,830	ล่าง 1	60,830
	เชี่ยวชาญ	50,330 - 74,320	บน	59,630
		24,400 - 50,320	ล่าง	50,320
	ชำนาญการพิเศษ	40,280 - 69,040	บน	49,330
		19,860 - 40,270	ล่าง	37,200
	ชำนาญการ	29,340 - 58,390	บน	36,470
		13,160 - 29,330	ล่าง	24,410
	ปฏิบัติการ	20,960 - 43,600	บน	23,930
		7,140 - 20,950	ล่าง	17,980
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	58,640 - 74,320	บน	63,840
		48,220 - 58,630	ล่าง	53,430
	อาวุโส	35,130 - 69,040	บน 2	44,970*
		15,410 - 35,120	ล่าง 2	32,250*
		32,260 - 54,820	บน 1	35,070
		15,410 - 32,250	ล่าง 1	32,250
	ชำนาญงาน	24,480 - 54,820	บน	31,610
		10,190 - 24,470	ล่าง	18,480
	ปฏิบัติงาน	15,220 - 38,750	บน	18,110
		4,870 - 15,210	ล่าง	12,310

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง

แบบสรุปการใช้เงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ 1 ตุลาคม 2562

กลุ่มงาน/โรงพยาบาลชุมชน/สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ.....

.....

- | | | |
|--|---------|-----|
| 1 จำนวนข้าราชการ ณ 1 กันยายน 2562 | = | คน |
| (ไม่นับผู้มาช่วยราชการจากต่างจังหวัดและโรงพยาบาลลำปาง) | | |
| 2 เงินเดือนรวม | = | บาท |
| 3 วงเงินใช้เลื่อนเงินเดือน ร้อยละ 2.90 | = | บาท |
| 4 ใช้เงินเลื่อนเงินเดือน ณ 1 กันยายน 2562 | = | บาท |
| 5 คงเหลือ | = | บาท |

กรอบระยะเวลาการดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสสจ.	ช่วงเวลา
๑	การจัดทำดัชนีชี้วัดและค่าเป้าหมายของหน่วยงานและรายบุคคล			
	๑.๑ หัวหน้าหน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานให้	หัวหน้ากลุ่มงาน/	สมพร/ศรัญญา	วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๒
	หน.กลุ่มงาน/รพช./สสอ.	ผอ.รพช./สสอ.		
	๑.๒ หน.กลุ่มงาน/รพช./สสอ. ทำข้อตกลงตัวชี้วัดกับ	หัวหน้ากลุ่มงาน/	ศรัญญา/พิยชนก	ภายในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒
	ผู้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทั้งหมด พร้อมทั้งจัดประชุมเพื่อประกาศ	ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพสสอ.		
	หลักเกณฑ์แนวทางการดำเนินการกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ			
	๑.๓ เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว แจ้งให้หลักฐานสถานภาพรายงานการ	ผอ.รพช./สสอ	ศรัญญา/พิยชนก/	
	ประชุมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินการกับผู้ที่มีผล		แสงเดือน	
	สัมฤทธิ์ต่ำ			
๒	การบันทึก KPI รายบุคคล			
	๒.๑ หน่วยงานทุกแห่งแจ้งรายชื่อผู้รับผิดชอบในการบันทึก KPI	ผอ.รพช./สสอ.	พิยชนก/ภูวคต	วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๒
	ของหน่วยงาน			
	๒.๒ บันทึก KPI รายบุคคลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร	ผู้รับผิดชอบในการบันทึก KPI	พิยชนก/ภูวคต	ภายในวันที่
	บุคคลระดับจังหวัด PPSIS	ของหน่วยงาน		๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒
๓	การรวบรวมผลงานเพื่อประเมินผลเงินเดือนนายแพทย์สาธารณสุข	กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์/	ศรัญญา/พิยชนก	ภายในวันที่
	จังหวัด	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล		๑ กันยายน ๒๕๖๒
๔	ตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัดโนโประกรมสารสนเทศ	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	พิยชนก/ภูวคต	ภายในวันที่
	ทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS)ให้ถูกต้องแจ้งเป็นปัจจุบัน	สสจ.ลำปาง		๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒
	และประสานข้อมูลคนไปช่วยมาช่วยราชการข้ามจังหวัด			
๕	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน	หัวหน้ากลุ่มงาน/		ภายในวันที่
	ตามตัวชี้วัดของข้าราชการในสังกัด (ตาม ว ๒๐)	ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพสสอ.		๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๒
๖	การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนระดับเชี่ยวชาญ	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/	ศรัญญา/พิยชนก	ภายใน
		กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล		๑ กันยายน ๒๕๖๒
๗	ตรวจสอบฐานข้อมูลจำนวนคน และอัตราเงินเดือนของจังหวัดและ	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	ศรัญญา/พิยชนก	ภายในวันที่
	อำเภอให้ถูกต้องตรงกัน/คำนวณโควตาเดือนเงินเดือนของนพ.สสจ.	สสจ.ลำปาง		๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๒
	รอนพ.สสจ. และหัวหน้ากลุ่มงาน	และผู้รับผิดชอบงานเงินเดือน		
		ของ รพช./สสอ.		

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับ	มอบผลจ.	ช่วงเวลา
๘	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดและให้คะแนน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กระทรวงหรือกรมต้นสังกัดกำหนด (ตาม ว ๒๐)	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพสต.	ศรัญญา/หทัยชนก/ แสงเดือน/ภูวดล/ ธิรนนท์/สุวรรณา	มอบผลจ. ส่งเอกสารการบริหารการเงิน ให้สสจ.ลำปาง - กำหนดส่งวันที่ ๔ ก.ย. ๖๒	
	- ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดประเมิน ซึ่งแยกเป็น ๒ ส่วน คือ				คือ อำเภอแม่เมาะ เกาะคา เสริมงาม งาว แจ้ห่ม วังเหนือ แม่พริก สบปราบ
	๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้แล้ว (๕ ตัวชี้วัดสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสสจ./ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต./ผู้ปฏิบัติงาน)				- กำหนดส่งวันที่ ๕ ก.ย. ๖๒ คือ อำเภอเมือง เกิน แม่ทะ ห้างฉัตร เมืองปาน
	๕.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด (๕ ตัว) ใช้วิธีการโดยให้ผู้บังคับบัญชาขึ้นปี อีก ๑ ระดับร่วมเป็นผู้ประเมิน				- กำหนดส่งวันที่ ๖ ก.ย. ๖๒ คือ รพ.แม่เมาะ เสริมงาม งาว แจ้ห่ม
	พร้อมทั้งบริหารวงเงินเป็นเอกสารและส่งผลให้สสจ.ลำปางตรวจสอบ				
	๕.๓ กรณีประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ปรากฏว่ามีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำค่านิยมในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง และแผนพัฒนารายบุคคล และส่งให้สสจ.				- กำหนดส่งวันที่ ๙ ก.ย. ๖๒ คือ รพ.วังเหนือ แม่พริก สบปราบ เมืองปาน
					- กำหนดส่งวันที่ ๑๐ ก.ย. ๖๒ คือ รพ.เกาะคา เกิน แม่ทะ ห้างฉัตร
๙	การบริหารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ว ๒๕) และแจ้งผลการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการในสังกัด (เป็นร้อยละ) ให้จังหวัดทราบไปโปรแกรมระบบ PPIS ของจังหวัด และตามแบบฟอร์มที่สสจ.กำหนด	สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดลำปาง (นาง.ทรัพย์ฯ) รพช./สสอ. -พิจารณาผลการประเมิน ของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ กับวงเงินเลื่อนเงินเดือน ได้รับการจัดสรรจากจังหวัด และแจ้งผลการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน(เป็นร้อยละ)ให้ จังหวัดตามแบบที่กำหนด ตัวระบบ PPIS	ศรัญญา/หทัยชนก/แสงเดือน/ ภูวดล/ธิรนนท์/สุวรรณา	การบริหารการเงินไปโปรแกรม PPIS ที่สสจ.ลำปาง - วันที่ ๑๖ กันยายน ๖๒ อำเภอเมือง แม่เมาะ เกาะคา เสริมงาม งาว แจ้ห่ม วังเหนือ - วันที่ ๑๗ กันยายน ๖๒ อำเภอเถิน แม่พริก แม่ทะ สบปราบ ห้างฉัตร เมืองปาน - บริหารวงเงินไปโปรแกรมให้ แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๘ กันยายน ๖๕๖๒	

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับ	อบสจ.	ช่วงเวลา
๑๐	การพิจารณาโคเวดา และการบริหารวางเงินนพ.สสจ. รองนพ.สสจ. ๑๐.๑ นพ.สสจ. รองนพ.สสจ. และหัวหน้ากลุ่มงานในสสจ. พิจารณาโคเวดา เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการ ๑๐.๒ การบริหารวงเงินโคเวดาผู้บริหาร ลงโปรแกรม PPIS	นพ.สสจ. รองนพ.สสจ. หัวหน้ากลุ่มงาน กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล	หัวหน้ากลุ่มงาน/ แสงเดือน/กวาดล/ฉิรินทร์/ สุวรรณมา	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ททัยชนก/ ททัยชนก	ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒
๑๑	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติการของสสจ.ลำปาง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมิน ในภาพรวมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	คณะกรรมการกลั่นกรอง ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติการของการ สสจ.ลำปาง -เสนอความเห็นเกี่ยว กับมาตรฐาน/ความเป็น ธรรมของผลการประเมิน	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ททัยชนก	ททัยชนก	ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒
๑๒	การแจ้งผลการประเมิน (ตาม ว ๒๐)	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สสจ.ลำปาง -แจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินใน สังกัดลงชื่อรับทราบใน แบบสรุปการประเมินผลฯ	ททัยชนก	ททัยชนก	ภายในวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒
๑๓	การประกาศรายชื่อ และร้อยละการเลื่อนเงินเดือน (ตาม ว ๒๕)	สสจ.ลำปาง เสนอประกาศรายชื่อ ผู้มีผลงานสูงกว่าระดับดี ขึ้นไปในสังกัด โดยนำเผยแพร่ บนเว็บไซต์ สสจ.ลำปาง เสนอประกาศร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการในสังกัด ในแต่ละระดับผลการประเมินให้ ผวจ.ลงนาม	ททัยชนก	ททัยชนก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับ มอบสลจ.	ช่วงเวลา
๑๔	ออกคำสั่งโอนเงินเดือนและแจ้งผลการโอนเงินเดือน (ตาม ๖ ๒๘)	สลจ.ลำปาง -ออกคำสั่งโอนเงินเดือน (ผวจ.ลงนามคำสั่งโอนเงินเดือน)	ท๊อชชก	ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป
		เงินเดือน)		
		สลจ.ลำปาง		
		แจ้งผลการโอนเงินเดือน		
		ให้ข้าราชการในสังกัด		
		ทราบ		



EB 13

10 3

(3.1)

(3.2)

(3.3)

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

(3.4)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการระดับกรมที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๑.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) และให้จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมิน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายเจษฎา โชคดำรงสุข)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวอย่าง

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

ตำแหน่ง/ระดับสังกัด

สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กองได้รับทราบว่ามีผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่

ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่

ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่ โดยได้จัดทำรายละเอียด

ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ 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

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)		๓๐%	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

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

ส่วนที่ ๕ : 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 :

คำชี้แจง

แบบสรุปรายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ

และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น
คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

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

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ เมษายน..... รอบที่ ๒ ตุลาคม.....

ลงนาม.....

ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
รวม							(ข) = ๑๐๐%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ชำงต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) → (ค x ๒๐) =								

หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
- ๒ หมายถึง พอใช้
- ๓ หมายถึง ดี
- ๔ หมายถึง ดีมาก
- ๕ หมายถึง ดีเด่น

แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ

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

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม.....

ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = ก x ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และกรณีที่ไม่พบให้บันทึกลงในเอกสารแนบหลัง	แนวทางการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ
สมรรถนะหลัก						<input type="checkbox"/> ได้คะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะอื่นๆ มากสรุปเป็นแบบประเมินนี้ระบุที่มา.....
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๕			<input type="checkbox"/> ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยตั้งมาตรฐานวัดสมรรถนะซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรฐานวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน)
๒. บริการที่ดี			๑๕			หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์ประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยถ่วงน้ำหนักก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนักสมรรถนะก็ได้
๓. การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๑๕			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			๑๕			
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๕			
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
๖.			๑๐			
๗.			๑๐			
๘.			๕			
		รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =		
แปลงคะแนนรวมข้างต้นเป็นคะแนนฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ $\frac{100}{20}$)						