



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองงานบริหารทั่วไป  
ที่ 0032.301/ 030

โทร. 102  
วันที่ 5 มีนาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตนำแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณะสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข Governance excellence การบริหารจัดการด้วยธรรมาภิบาล โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในหน่วยงานราชการ นั้น

ในการนี้ กองงานบริหารทั่วไป ขออนุมัติดำเนินการตามประกาศและแนวทาง ประกอบด้วย ประกาศจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562 และหนังสือศาลากลางจังหวัดเชียงราย ที่ ชร 0032.010/ว1227 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563 เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณะสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณะสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ตั้งกว่าร้อยละ 60) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณะสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ตั้งกว่าร้อยละ 65) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ได้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รายละเอียดตามเอกสารแนบ หาดเนินขอบโปรดลงนามหนังสือแจ้งเวียน และขออนุญาตประกาศและแนวทางดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นางสาวรัตติยา โยชา)

นัดจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ที่บก.๘ / ๑๙๖๗/๑๙๖๗

(นายสิทธิ์ศักดิ์ จำรัสสุwan)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า



เจ้าหน้าที่เบื้องต้น	820
เลขที่รับ	19 กพ. 2563
วันที่	10.04.26
เวลา	
ชื่อผู้รับ	

ที่ ชร ๐๐๓๒.๐๑๐/ จว นสกฯ)

ศาลากลางจังหวัดเชียงราย

ถนนแม่ฟ้าหลวง ช.ร. ๕๗๑๐๐

## ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ จึงกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็น ที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ  
ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)  
ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
ในสังกัด ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร  
สาธารณสุขในสังกัด ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ลูกจ้างประจำ และพนักงาน  
ราชการ) และต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ (พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

เพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและท่วถึง จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร  
สาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทุกท่าน ได้รับทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพศิษฐ์ บุญทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้อำนวยการจังหวัดเชียงราย (หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป)  
19.0.๔-๘๓

เรียน ผู้อำนวยการฯ

เพื่อโปรดทราบ

เนื่องจากทราบและพิจารณา

เป็นไปตามที่ได้รับทราบ  
- งานการศึกษา

- ศูนย์ฯ ฯ ฯ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล  
โทร ๐ ๕๓๗๑ ๐๓๒๘  
โทรสาร ๐ ๕๓๗๑ ๐๓๔๕

19.0.๔-๘๓  
19.12.๖๓



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย  
เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการผลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๔๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร สาธารณสุขในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ)

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุง ตนเองของบุคลากรสาธารณสุข ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา บุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบโดยวิถีกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานและท่านราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนพัฒนาการปฏิบัติ ราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาประกอบการจัดทำ และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับ ระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็น คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๑.๒ ในการจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้อนุโลมใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยืนต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่าน การประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และทางสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดจะรายงานต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชิงรายต่อไป และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชิงรายได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการตั้งต่อไปนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ผู้รับการประเมินประسنศ์ จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่าน การประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชิงราย เพื่อสั่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นั้นออกจากราชการ

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชิงรายทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นายทศเทพ บุญหงษ์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชิงราย



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย  
เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประศิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากรสาธารณสุขในสังกัด (พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุงตนเองของบุคลากรสาธารณสุข ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) มาประกอบการจัดทำ และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๔.๒ ในการจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ออนุไลน์ใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๕.๑ ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๕.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินตักกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และทางสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดจะรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายต่อไป และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการดังต่อไปนี้

๕.๓ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๕.๔ สั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๕.๕ สั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๕.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เพื่อสั่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นออกจากราชการ

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายแพทย์ บุญทอง)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
ที่ 0032.301 / 030

โทร. 102  
วันที่ 5 มีนาคม 2563

เรื่อง ขออนุญาตนำแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข Governance excellence การบริหารจัดการด้วยธรรมาภิบาล โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในหน่วยงานราชการ นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ขออนุมัติดำเนินการตามประกาศและแนวทาง ประกอบด้วย ประกาศจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562 และหนังสือศาลกลางจังหวัดเชียงราย ที่ ชร 0032.010/ว1227 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563 เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ตั้งแต่ว่าร้อยละ 60) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ตั้งแต่ว่าร้อยละ 65) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ได้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ รายละเอียดตามเอกสารแนบ หาดเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือแจ้งเวียน และขออนุญาตประกาศและแนวทางดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นางสาวรัตติยา โยธา)  
นัดจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ใบอนุญาต | 01 กุมภาพันธ์ | ๒๕๖๓

(นายเด็กพิศัก提์ สำราญสุข)  
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง<sup>ก</sup>  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า



ประกาศจังหวัดเชียงราย

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประมีนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
จังหวัดเชียงราย

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ พำนาระบบกฎหมายต่อไปนี้ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกันกับ ก.ฎ. ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประมีนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. คุ่นที่สุด ที่ นช ๑๐๐๘.๑/ว๒๐ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ข้อห้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประมีนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ผู้ได้รับมอบหมายหรือหน่วยงานอื่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การมอบอำนาจของข้าราชการพลเรือน ผู้ได้รับมอบหมายหรือหน่วยงานอื่น ให้ร่วงผู้ว่าราชการจังหวัดให้ร่วงผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและนายอำเภอ ปฏิบัติราชการแทน จังหวัดเชียงรายซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประมีนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงราย ดังนี้

๑) ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประมีนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประมีนผลการปฏิบัติราชการส่วนห้องเรียนการประมีนทั้งหมด วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นรอบการประมีนรอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน”หมายความว่า ราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย

๔) ๑ ผู้ประมีนผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหาร

ส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่

(๑) ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๒) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชายกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอและข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชาของผู้ประมีนผลการ

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ (๑) (๒) และข้อ (๓)

แล้วแต่กรณี โดยกรรมชอบหมายความข้อ (๔) ให้เป็นนายลักษณ์อักษร

(๔) ในกรณีที่เป็นการประเมินของผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำท้องที่รับผิดชอบหมายเหตุไปปั้นข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดที่รับผิดชอบดูแลในส่วนราชการนี้อยู่ก็ได้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินให้เข้ามารายงานหรือผู้ใดที่รับผิดชอบดูแลในส่วนราชการนี้ให้เข้ามารายงานและรายงานให้ได้ประกอบการประเมินของผู้ว่าราชการจังหวัดที่ประชุม

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประมุนอย่างน้อยสองครั้งต่อรอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคุณภาพในน้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในกรณีที่เป็นการประเมินผลถูกปฏิบัติราชการของซ้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประมุนผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคุณภาพในน้อยกว่าร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประมุนจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา ที่กำหนดหรือความประทัย หรือความคุ้มค่าของงานให้เข้ารับยกย่องเป็นต้น โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดครอตถูกจริงรวมทั้งเกี่ยวกับการมอบหมายงานและภาระประจำตัวของผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดค่าชั่วโมง หรือหน่วยงานที่ต้องการประเมินให้เข้ารับการประเมินและเหมาะสมกับลักษณะงาน จำนวน ๒ – ๓ หัวข้อต่อหนึ่ง หรือหัวข้อที่สถานราชการต้องดำเนินการ

ผู้ต้องรับการประเมินให้ประมุนจากคณะกรรมการฯ ให้แก่ สำนักงานเขตฯ ให้แก่ สำนักงานเขตฯ ในการประเมินจากคณะกรรมการฯ ต้นสังกัดเพิ่มเติม ซึ่งการประเมินครุฑิตกรรมการการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เข้ารับคุณภาพเหมาะสม ของตัวกิจเด่นๆ งาน สถาพนารถถ้วนในหน่วยงาน และประเมินด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม โดยใช้วิธีการประเมินแบบ ๑๖๐ องศา (ผู้ประเมินหากกว่าหนึ่งคน ให้แก่ ผู้ประเมินทั้งหมด ผู้ได้รับคัดเลือกทั้งหมด ให้ประเมินโดยตัวบุคคลบุคคล) หรือใช้วิธีการประเมินโดยตัวบุคคลบุคคล

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคุณภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาปรับปรุงด้านผลคุณภาพ โดยให้แบ่งกลุ่มคุณภาพและผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ศือ ดี เค่น ตีมาก ตี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคุณภาพที่ต้องดูแลอย่างต่อเนื่อง ให้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเท่านั้นและต้องมากในที่ปรึกษาโดยทั่วไป

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ต้องมีความเข้าใจเจนและมีหลักฐาน พร้อมทั้ง ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำประกาศกุ่มคุณภาพ minden ผลการประเมินอยู่ในระดับดีใน ๕ ระดับ และหากจะระดับ ให้เลื่อนขึ้นเดือนละอย่างทุกๆ ให้ให้หัวหน้าส่วนราชการทราบในประการใดที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วไป

ข้อ ๗ ให้หน่วยงานจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของซ้าราชการ ในสังกัดทุกคน เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งต้นฉบับให้สำนักงานจังหวัดเป็นราย เที่ยวต่อไป ให้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของซ้าราชการพลเรือนสามัญ จานี้นำไปใช้ประกอบการแต่งตั้งการเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มศูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนี้ และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่เรื่องค่าจ้าง เท่านั้น การให้ตรวจสอบประจำปี ประจำลัญช์ ประจำทุกหน่วยงาน ไม่ใช่ต้นทุนการดำเนินการสังคมไป

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของซ้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหาร ฝ่ายภูมิภาคประจำหน้าที่เดียวราย มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดเรียกรายประการหนังสือเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ก่อนเริ่มกระบวนการประเมิน หรือในช่วงเริ่มกระบวนการประเมินผลให้ล่วงราชการทราบโดยทั่วถัน

(๖) ในแต่ละรอบการประชุมให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดค่าอัตราคงที่กัน  
เกี่ยวกับการรวมของหมายเหตุผลการปฏิบัติราชการ กำหนดค่าที่นี้ไว้หรือให้สักคราบปัจจุบันปัจจุบัน  
ความถูกต้องของหมายเหตุเป็นรูปธรรม และหมายเหตุรวมกันลักษณะงาน

แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดคุณลักษณะที่ดีของงานและพัฒนาระบบการบริหารฯ

(๓) ในเพื่อขยายการประเมินให้สู่ป่าไม้ตามน้ำข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับราชการประจำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ แลยกำหนดผลลัพธ์ที่ได้ทำให้วางเป้าหมายรับการประเมิน

(๒) ในระหว่างรอบการประชุมให้ผู้ประมีนตามข้อ ๓ ให้ค่าปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาที่อยู่ในไปรษณีย์สู่มาตรฐานและพัฒนาระบบราชการ เมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประมีนจะผู้รับการประเมินทราบว่ารวมกันได้มาตรฐานทั้งสิ่งของงานและภาพดูถูกในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากความเข้าใจเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลตัวรับ

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน การแจ้งผู้รับการประเมินไปยังบุคคลทางโทรศัพท์หรือรับทราบผลการประเมินให้ทราบจากการอ่านน้อดหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(บ) ให้ผู้ประมูลท่านซึ่ง ๓ ประการศรรยาดือเข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ  
ต่อไปนี้เป็นนายก ให้ทราบโดยทันที เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชู แต่ละคนจะได้รับรางวัลเงินเดือน  
เพิ่มขึ้น ๕๐๐ บาท

(๗) ให้ผู้ประมูลสามารถซื้อ ณ (๙) โดยการที่ห้องของผู้บidders น้ำยาหรือของผู้ว่าราชการทั้งหัวหัวเมือง  
ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
พลเรือนทราบผู้ซื้อในหน่วยงานของตน ให้รอบคอบรวมถึงการยกเว้นการลงมติการประชุมคณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือนสำนักวิธีดับจังหวัดเชียงราย ก่อนนำไปเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ชัดเจนที่สุดยังรายได้แห่งดังกล่าวกรรมการกสิกรอย่างผลการป้องกันและลดการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญจะต้องมีบังคับใช้จริงราย เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอขอว่ามิเห็นแก่ภัยกับบ้านครัวฐาน แหล่งความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งส่วนราชการไม่สั่งก็

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์ที่ใช้กับการประมีนผลสภาระปฏิรูปการของผู้อื่นการค้าแห่งน้ำประปาให้เชิงวิชาการ ระบบทับซ้ำๆ การศึกษา ระบบทับซ้ำๆ ภาระ บุคลากรที่ปรับเปลี่ยน ตัวแหน่งประเพณีที่สำคัญ ระบบทับซ้ำๆ ให้ ระบบทับซ้ำๆ งาน และระบบทับซ้ำๆ ปฏิบัติงาน ในระหว่างการบริหารฝ่ายน้ำมีการประชุมเจลังทวีคุณอย่างร้าย

ข้อ ๑๒ เพื่อให้การประชุมมีผลการปฏิบัติงานการและภาระเดือนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชิงรายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อย่างยุติธรรมจากความไม่มาตรฐาน ลักลอบ และฉ้อ แห่งพนักงาน พระราษฎร์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อราชการผ่านต้น พ.ศ. ๒๕๖๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราษฎร์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อราชการผ่านต้น พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราษฎร์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อราชการผ่านต้น พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือถ้ามีภารกิจงาน ก.พ. ที่ บ.๙ ๑๐๐๖/๒๖๘ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๑ หนังสือถ้ามีภารกิจงาน ก.พ. ตัวบันทึกตัว ที่ บ.๙ ๑๐๐๖.๑/๒๖๘ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยภาระเดือนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราษฎร์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อราชการผ่านต้น (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๔ แต่งตั้งสำนักจังหวัดเชิงราย ที่ ๑๙๙๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงมีอยู่ในมาตรา ให้เป็นหน้าที่สำนักงานราชการประจำจังหวัดเชิงราย (เพิ่มเติม) ดังนี้

- (๑) มองอ่านใจในการบริหารจัดการเดือนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด  
โดยสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่ม/ฝ่าย คณะ/หรืออีกๆ ตามความเหมาะสม ที่นี่ จะต้องได้รับ  
ความเห็นชอบจากองค์กรผู้ว่าราชการซึ่งหัวดูแลเชิงรายที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานนี้
- (๒) มองอ่านใจในการลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินเดือนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ในสังกัด
- (๓) มองอ่านใจในการลงนามในประกาศขอคราวร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์  
ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงานประจำปีนี้เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วถัน อย่างชัดเจนที่สุดพร้อมกับ  
การมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ให้ส่งสำเนาไปยังภาคใต้จังหวัดเชียงรายทราบด้วย

ประการ ณ วันที่ ๒๗/๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นายประจญ ปรัชญ์สกุล)  
ผู้อำนวยการจังหวัดเชียงราย

รายงานการประชุมประจำเดือนเจ้าหน้าที่

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมมิตรไมตรี โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

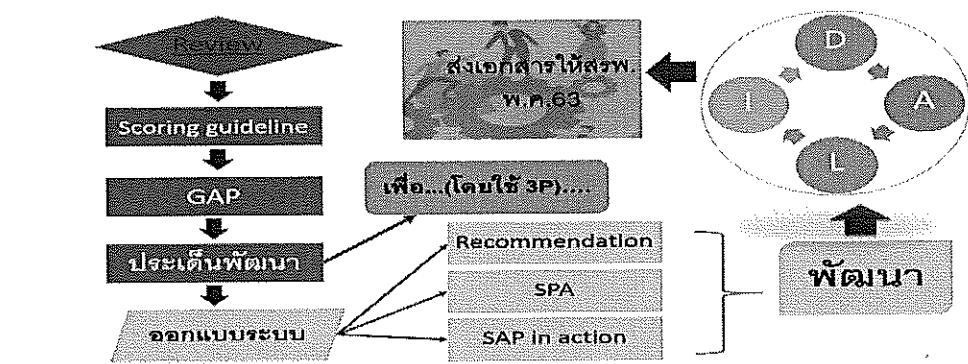
ผู้เข้าประชุม

๑. นายสิทธิศักดิ์ คำศรีสุข	ประธาน
๒. นางสาวแสงดาว ขันไทยศุนย์	งานจ่ายยา
๓. นางจารยารักษ์ ศรีวิชัย	งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน
๔. นายศุภการ ใจยรัตน์	งานพัสดุ
๕. นายชนากิจ อิ้มเมี้ยน	งานซักฟอก
๖. นางสาววรารภรณ์ ใจคำ	งานแพทย์แผนไทย
๗. นายอันวะ ศรีคำพื้น	งานเภสัชกรรม
๘. นางสาวเอกกนล วงศ์ชัย	กลุ่มการพยาบาล
๙. นายพันธุ์วิศ วัฒนาตระกูล	งานภูมิทัศน์
๑๐. นางวรรณภา สิทธิ์มงคล	งานบริการด้านปฐมภูมิฯ
๑๑. นางสาวณัฐกานต์ คำชุมพู	งานบริการด้านปฐมภูมิฯ
๑๒. นายศักดิ์วัตร ช.๔๘๗๘๗	งานบริการด้านปฐมภูมิฯ
๑๓. นางแสงเดือน ดวงตีบ	งานโภชนาการ
๑๔. นางกรรณิกา แก้วปัญญา	งานกายภาพบำบัด
๑๕. นางนงเยาว์ จันติยะ	งานโภชนาการ
๑๖. นางภัทรณิชา ณ น่าน	งานทันตกรรม
๑๗. นางวนิรัตน์ พฤกษาเพ็ญล	งานประกันสุขภาพฯ
๑๘. นางสาวอินทิรา หินกำปัง	งานธุรการ
๑๙. นางพิชานันท์ พรມเทพ	งานธุรการ
๒๐. นายเสกสรร พรมณี	งานบำบัดน้ำเสีย
๒๑. นางสาวศิริบงกช พรมเรืองฤทธิ์	งานผู้ป่วยนอก
๒๒. นายชัยฤทธิ์ โภนิจ	งานรังสีวิทยา
๒๓. นางสาววงราย ณ ใจบุตร	งานเวชระเบียน
๒๔. นางสาวรัตติยา โยรา	งานบริหารทั่วไป
๒๕. นายเจษฎา สิทธิการ	งานยานพาหนะ
๒๖. นางสกัสสร อินเมืองแก้ว	งาน NCD
๒๗. นางสาวปริยา อินทะนิล	งานบริการด้านปฐมภูมิฯ
๒๘. นางสาวรัตนกร ดวงจินดา	งานห้องผ่าตัด

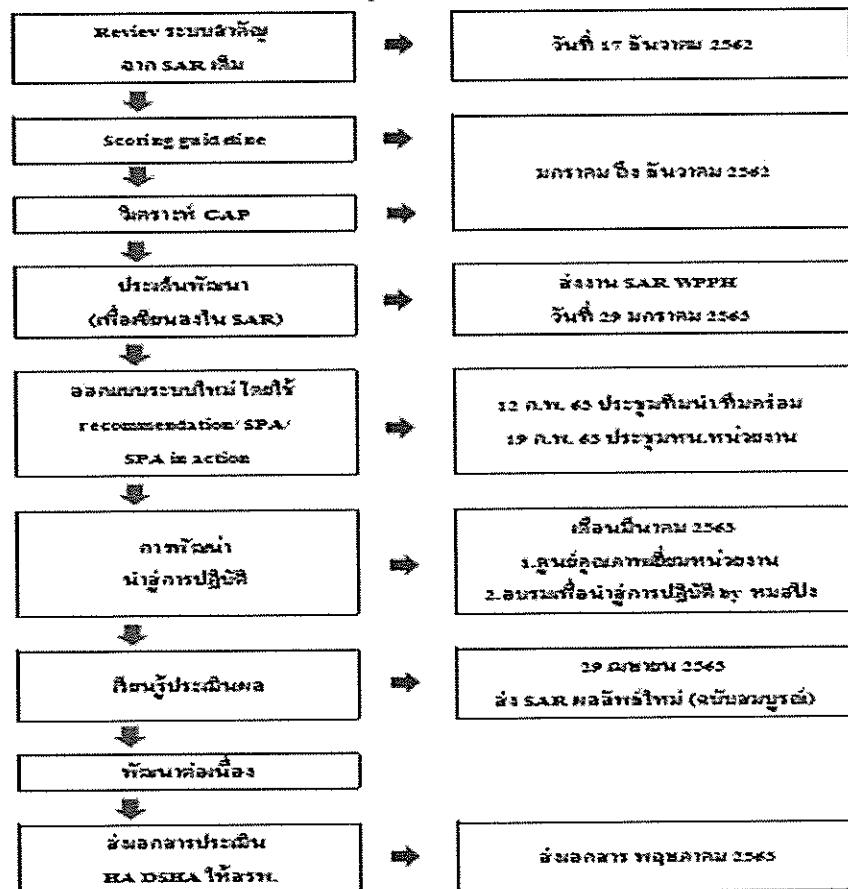
๒๙.นายธนาพิร์ กาวิที	งานแปล
๓๐.นายณัฐวิทย์ ใหม่ยานิจ	งานรักษาความปลอดภัย
๓๑.นางนิรนามัย วงศ์คำ	งานการเงิน
๓๒.นางสาวจรี ต่อสรวย	งานพัสดุ
๓๓.นางพิกุลทอง ชุมพูเก้า	งานห้องคลอด
๓๔.นางจันทนา กิ่งเนตร	งานธุรการ เลขาธุการ

## ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

### ๑. แจ้งปฏิทินการดำเนินการงานคุณภาพโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า ดังนี้



#### ขั้นตอนการบูรณาการคุณภาพไว้ในกระบวนการ



โดยเน้นประเด็นโรคสำคัญ ๓ กลุ่มโรค ได้แก่ NCD Dengue และ อุบัติเหตุ ทั้งนี้ ขอให้ส่งผลลัพธ์แต่ละทีม ภายในเดือน เมษายน ๒๕๖๓

๒. ขอความร่วมมือเจ้าหน้าที่ดูแลเดินทางออกนอกประเทศ ตามนโยบายป้องกัน COVID ๑๙ กรณี ขออนุมัติเดินทางออกนอกประเทศและได้รับการอนุมัติแล้ว ขอความร่วมมือดูออกประเทศก่อน หากกรณีจำเป็นให้มีการแจ้งผู้อำนวยการทุกราย เนื่องจากในวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ คาดว่า จะมีการอุบัติเหตุทางถนนในประเทศไทย จึงขอให้ส่งผลลัพธ์ของโรงพยาบาลเวียงป่า เป้าแจ้งเรียนเพื่อรับทราบและถือปฏิบัติแล้ว เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ความว่า

### ประกาศโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

#### เรื่อง มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรค COVID-19 (ฉบับที่ ๑)

\*\*\*\*\*

เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19 ที่มีการแพร่ระบาดไปอย่างรวดเร็ว และรุนแรงไปยังหลายประเทศในภูมิภาคต่างๆ ของโลก โรงพยาบาลเวียงป่าเป้าจึงจำเป็นต้องเพิ่มมาตรการในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดเชื้อดังกล่าว เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการดำเนินงานของบุคลากรในโรงพยาบาล และผู้ใช้บริการ ดังนี้

๑. ไม่อนุมัติหรืออนุญาตให้บุคลากรในหน่วยงานลา เพื่อเดินทางหรือแรมป์ (Transit) ไปยังประเทศหรือเขตการปกครองที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค COVID-19 ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ตั้งแต่วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ - วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๒. กรณีที่ได้รับอนุมัติหรืออนุญาตให้ลา เพื่อเดินทางไปประเทศหรือเขตการปกครองที่เสี่ยงก่อนวันประกาศนี้ ให้บุคลากรงดหรือเลื่อนการเดินทางออกไปให้พ้นระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๑

๒.๑ กรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นอย่างยิ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงการเดินทางไปยังประเทศหรือเขตการปกครองที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค COVID-19 ให้บุคลากร เขียนรายงานข้อแจงเหตุผลต่อหัวหน้างาน และงานทรัพยากรบุคุลกรโรงพยาบาล เพื่อนำเสนอต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล

๓. บุคลากรที่เดินทางหรือแรมป์ (Transit) ไปยังประเทศหรือเขตการปกครองที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค COVID-19 ไม่ว่าจะเป็นกรณีได้รับอนุมัติ หรือเดินทางไปราชการกิจส่วนตัว โดยแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๑ กลุ่มประเทศที่มีการแพร่ระบาดโรค COVID-19 ตามข้อมูลกรมควบคุมโรค ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ดังนี้ จีน ย่องกง มาเก๊า ไต้หวัน เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น สิงคโปร์ อิตาลี อิหร่าน ให้ปฏิบัติตามนี้

๓.๑.๑ ให้โทรแจ้งงานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ๐๘๑-๔๘๔๐๔๒๖ ทันทีเมื่อเดินทางถึงประเทศไทย

๓.๑.๒ ให้ลากิจหรือลากพักผ่อน เพื่อกักตัวที่บ้านจำนวน ๑๔ วัน

๓.๑.๓ โดยให้ผู้นั้นมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำแนะนำของงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อโดยเครื่องครัวด

๓.๒ กลุ่มประเทศที่พบรการยืนยันผู้ป่วย COVID-19 ได้แก่ มาเลเซีย เวียดนาม เยอรมัน สหรัฐอเมริกา สเปน ออสเตรเลีย ให้ปฏิบัติตั้งนี้

๓.๒.๑ ให้โทรแจ้งงานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ๐๘๑-๕๙๕๐๙๒๖ ทันที  
๓.๒.๒ ให้ปฏิบัติตามแนวทางการเฝ้าระวังการแพร่กระจายเชื้อ ได้แก่ การวัดไข้ การสำรวจความดันโลหิต การฟังหัวใจ การตรวจปัสสาวะ ฯลฯ ทันที

๔. มอบหมายให้หัวหน้าหน่วยงานกำกับดูแลบุคลากรในหน่วยงานไม่ให้เดินทางไปยังประเทศ หรือเขตการปกครองที่เสี่ยง กรณีที่บุคลากรในหน่วยงานมีเหตุผลหรือความจำเป็นไม่อาจหลีกเลี่ยงการเดินทางไปยังประเทศหรือเขตการปกครองที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค COVID-19 ให้หัวหน้าหน่วยงานต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาล และเจ้าหน้าที่งานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อทราบ ทันที

๕. ตามหนังสือ ศาลากลางจังหวัดเชียงราย ที่ ชร ๐๐๓๒.๐๑/ว๑๒๗๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายได้ประกาศแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ในกลุ่มลูกจ้างประจำ และพรักงานราชการ และต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ในกลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างข้าราชการ (ตามเอกสารแนบ) ทั้งนี้ โรงพยาบาลจะมีการยึดเกณฑ์การปฏิบัติประการดังหัวดังเช่นเดียวกัน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ทั้งนี้ ขอให้ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบและถือเป็นแนวปฏิบัติ ทั้งนี้ ได้มีหนังสือแจ้งภาระหน่วยงานแล้วเมื่อวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง ทบทวนรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒  
มติที่ประชุม รับรองโดยไม่มีแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณาและเรื่องเพื่อทราบจากหน่วยงาน

ไม่มี

มติที่ประชุม รับทราบ  
เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(นางจันทนา กิ่งเนตร)

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายสิทธิศักดิ์ คำศรีสุข)

ประธานคณะกรรมการฯ



## ประกาศเจังหวัดเชียงราย

### เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๓๗ และมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วย การเดือนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๙๙ ๗๙๖๑/๒๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ๗๙๖๒/๗๙๘ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ ๗๙๖๓/๗๙๙ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การเดือนเงินเดือนข้าราชการ พัฒนาชุมชนบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๙๙ ๗๙๖๒/๒๒๑ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ทักษะความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พัฒนาชุมชนบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๙๙ ๗๙๖๒/๒๒๑ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ ๗๙๖๔/๗๙๙ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การมอบอันดาจของผู้ใต้รับอนุญาตหรือหน่วยงานอื่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๙๙ ๗๙๖๒/๒๒๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ ๗๙๖๕/๗๙๙ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การมอบอันดาจของผู้ใต้รับอนุญาตหรือหน่วยงานอื่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๙๙ ๗๙๖๒/๒๒๑ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ ๗๙๖๖/๗๙๙ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงรายจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรองการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นรอบการประเมินรอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

#### ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน”หมายความว่า ราชการบริหารส่วนดูภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย ทุกส่วนราชการ

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจะเข้าซึ่งหัวหน้าจังหวัดเชียงราย ได้แก่

(๑) ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เช่น สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๒) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เช่น ปลัดอำเภอ

(๓) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชาของผู้ประเมินตามข้อ (๑) ปลัดจังหวัด เช่น ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด เช่น ปลัดจังหวัด

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ (๑) (๒) และข้อ (๓) แล้วแต่กรณี โดยกรรมชอบหมายความว่า (๔) ให้ดูให้เป็นลายลักษณ์อักษร

(๙) ในกรณีที่เป็นการปะเมินของผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำที่เดิม เนื่องจากภารกิจทางราชการ ระดับเชิงชาญชั้นไป ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำที่เดิมที่รับมอบหมายให้ไปประจำราชการหรือปฏิบัติราชการ ในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการปะเมินให้เข้าประจำการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นที่อยู่ในประกอบ การปะเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประมุตอย่างน้อยสองครั้งในประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดสอบปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่าง รอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนน ของแต่ละอย่างเป็นร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากบริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา ที่กำหนดหรือความประทัย หรือความคุ้มค่าของภารกิจที่ให้ทรัพยากรื้นดัน โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ก้าวหน้าหรือทอกลุ่มร่วมกันเกี่ยวกับภารมอบหมายงานและภาระการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานที่บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมสูงสุดกับสักษณะงาน จำนวน ๔ – ๘ ตัวชี้วัด หรือตามที่ส่วนราชการตั้งแต่งตั้งกำหนด

หากต้องรวมภารกิจที่ต้องประเมินจากส่วนราชการที่ ก.พ. ดำเนิน ให้แก่ การผู้ทรงผลสัมฤทธิ์ ภารบริการที่ต้องการสัมภาษณ์เชิงชาญในงานอาชีพ การที่งานเป็นที่มีผลสัมฤทธิ์ของสัดส่วนราชการ ต้นสังกัดเพิ่มเติม ซึ่งการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมสูง ของตัวกิจด้วยงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และประเมินด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม โดยปัจจัยการประเมิน แบบ ๓๖๐ องค์ (โดยประเมินมากกว่าหนึ่งคน ให้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ) หรือใช้วิธีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาჯัดกุ่นหามผลคะแนน โดยให้แบ่งกุ่นคณคะแนนผลการประเมินเป็น ๔ ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ น้ำหนึ่งประคากภาษาข้อหัวราชการ ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ดีเยี่ยมและดีมากในที่เบ็ดเตล็ดให้ทราบโดยทันที

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน พร้อมทั้ง ให้แสดงเปรียบเทียบกับภารกิจคุณคะแนน มีผลการประเมินอยู่ในระดับใดใน ๔ ระดับ และแต่ละระดับ ให้เลื่อนขั้นเดียวย่อยอย่างไร โดยให้หัวหน้าส่วนราชการตรวจสอบรายการประเมินที่เบ็ดเตล็ด ให้ทราบโดยทันที

ข้อ ๗ ให้หน่วยงานซึ่งต้องดำเนินการตามแบบครุปตกรรมประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าราชการ ในสังกัดทุกคน เป็นเวลาอีกปีหนึ่งโดยการประเมิน คณะส่งต้นฉบับไปให้สำนักงานจังหวัดเป็นราย เพื่อจัดเก็บ ไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าราชการพลเรือนสามัญ จะนำไปใช้ประกอบ การแต่งตั้งภารกิจให้กับเจ้าราชการ และการทัณฑ์ที่มีกฎหมายประสิทธิ์ให้กับการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ต้องการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารหรือพยากรณ์ ในการเรื่องต่างๆ ทุก การให้ตรวจสอบประจําปี รายงานปี ให้และหักหนี้แทนค่าประเมินการตั้งต่อไปนี้

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหัวหน้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคปี ๒๕๖๒ ให้เป็นการตั้งต่อไปนี้

(๑) จังหวัดเชียงรายประการที่ก้าวหน้าและวิธีการประชุมผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประมิน หรือในช่วงเตรียมรอบการประมินผลให้ส่วนราชการทราบโดยทั่วถัน

(๒) ในแต่ละรอบการประมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อทดสอบร่วมกัน กี่วันกับการรวมของหมายงานแล้วการประมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดศักดิ์นี้ก็จะห้องศักดิ์ฐานปัจจุบัน ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และหมายตามกันถักด้านพาน

แนวทางการกำหนดศักดิ์นี้ที่วัดมูลสัมฤทธิ์ของงานและหาดุลยติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามที่จังหวัดเชียงราย และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประชุมผลการปฏิบัติราชการของผู้รับ การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้แล้ว และหมายข้อทดสอบที่ได้กำหนดไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและหาดุลยติกรรมการปฏิบัติราชการ เมื่อสั่นรอบ การประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันบริหารที่ผลสำเร็จของงานและหาดุลยติกรรมในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากงานที่เข้าเป็นรายบุคคลตัวบุคคล

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินถ่ายเมียชื่อรับทราบ ผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ถ่ายเมียชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการภายนอกยังน้อย หนึ่งคนในหน่วยงานนั้น คงถูกเมียชื่อรับทราบว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินตั้งแต่ลักษณะ

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประคาการายต่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ตีเด่น และตีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วถัน เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชู แต่ละรั้งแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓(๗) โดยทราบเท่าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือของผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทั่วไปการบุคคล จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการการก้าวหน้าขององค์กรของตน ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการพลเรือนสามัญจะดับจังหวัดเชียงราย ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดเชียงรายได้แหงตั้งศูนย์กรรมการก้าวหน้าของผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผลเรื่องสามัญรายดับจังหวัดเชียงราย เพื่อหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และมาตรฐานเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการในสังกัด

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประจำวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ บุคลากรระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเทททั่วไป ระดับอาชีวศิริ ระดับชำนาญภาษา และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย

ข้อ ๑๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและผลการดำเนินเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงรายเป็นไปด้วยความเรียบเร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอ้างอิงตามความในมาตรา ๓๘, ๓๙ และ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือถ้าบังคับงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/๒๕๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ บกท.๗๗/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๑ ก.พ. ว่าด้วยการเดือนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ บังคับใช้จังหวัดเชียงราย ที่ ๗๑๖๙/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๑ จึงมอบอำนาจ ให้หน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเชียงราย (พัฒน์เติม) ดังนี้

- (๑) มอบอำนาจในการบริหารงานเงินสำหรับการเดือนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดโดยสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่ม/ฝ่าย คณะ/ห้องอ่าเภอ และ/หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จยต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ว่าราชการจังหวัดเพียงรายที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานนั้น
- (๒) มอบอิทธิพลในการลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินเดือนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด
- (๓) มอบอำนาจในการลงนามในประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเรือนเงินเดือนของหน่วยงานประจำในที่นี่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีค่าลี้ภัยเดือนเงินเดือน ทั้งนี้ให้ส่งสำเนาประกาศให้กับผู้ว่าราชการทุกราบถ้าย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗/๗ ถูกกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประจญ ปรัชญ์สุทธิ)  
ผู้อำนวยการจังหวัดเชียงราย



ที่ ชร ๐๐๓๒.๐๑๐/๖๙ ฝกพ

ที่ดินหมายเลข	๘๙๐
เลขที่รับ	๑๙ ก.พ. ๒๕๖๓
วันที่	๑๐.๐๔.๒๕๖๓
เวลา	๑๗.๐๐
ชื่อผู้รับ	ส.

ศาลากลางจังหวัดเชียงราย

ถนนแม่ฟ้าหลวง ช.ร. ๕๗๑๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขฯ

จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒  
ซึ่งกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ  
ผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็น  
ที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ  
ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)  
ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ  
ในสังกัด ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร  
สาธารณสุขในสังกัด ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ลูกจ้างประจำ และพนักงาน  
ราชการ) และต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ (พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

เพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร  
สาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทุกท่าน ได้รับทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพศเทพ บุญทอง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการจังหวัดเชียงราย

เรียน ผู้อำนวยการฯ

เพื่อโปรดทราบ

เฝ้ารอประกาศและพิจารณา

ให้เปิดเผยทราบและดำเนินการตามขอบเขตดังนี้

๑. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๒. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๓. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๔. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๕. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๖. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๗. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๘. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๙. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๑๐. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๑๑. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

๑๒. ที่ดิน ๔๔ บ้าน ๑๖๙

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ ๐ ๕๓๗๑ ๐๓๒๔

โทรสาร ๐ ๕๓๗๑ ๐๓๔๕๕

19/04/2563  
19/04/2563  
19/04/2563  
19/04/2563



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย  
เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติราชบูรณะฯ แล้วเห็นว่าข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ในสังกัด ดังนี้คณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากร สาธารณสุขในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ)

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุง ตนเองของบุคลากรสาธารณสุข ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา บุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาประกอบการจัดทำ กำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับ ระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็น คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๑.๒ ในการจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ให้ออนไลน์ใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อน เงินเดือน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกิน สามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยืนต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานราชการ ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นี้ไม่ผ่าน การประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุง ตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และทางสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดจะรายงานต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายต่อไป และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการตั้งต่อไปนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ผู้รับการประเมินประسنศ์ จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ ส่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นี้เข้ารับการพัฒนา ปรับปรุงตนเองอีกรอบหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ ส่งให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นี้ออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นี้ตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นี้ไม่ผ่าน การประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุง ตนเอง ให้หน่วยงานรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เพื่อส่งให้ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้นี้ออกจากราชการ

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

  
(นายทศเทพ บุญทอง)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย  
เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๗ ซึ่งกำหนดให้มือผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากรสาธารณสุขในสังกัด (พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานดี พร้อมแนวทางการกำกับติดตาม การรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุงตนเองของบุคลากรสาธารณสุข ผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานและทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) มาประกอบการจัดทำ และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็นคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

๓.๒ ในการจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ออนุโอนใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

#### ๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรม อาจทำความคดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว ตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และทางสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดจะรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายต่อไป และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการต่อไปนี้

๔.๑ กรณีพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้รับการประเมินประسنศ จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ ส่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำการคามั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ ส่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เพื่อส่งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นออกจากราชการ

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นายศศิเทพ นิยมทอง)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมประจำเดือนเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า ประจำเดือน มีนาคม ๒๕๖๓

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมมิตรไมตรี

โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ลายมือชื่อ	หน่วยงาน	หมายเหตุ
๑	นางสาวไธสง สนิทวงศ์	+	จ่ากุ้ง	
๒	นายพัฒน์ศักดิ์ ธรรมรงค์	ธรรมรงค์	ลามกวาง	
๓	นสส. บี光明 บุญเรือง	บี光明	ER	
๔	นางสาวศรีภูมิ ทิฆะคง	ศรีภูมิ	ชุมชนชุมง	
๕	นางรัตน์ ตีรุณย์	รัตน์	พัฒนา	
๖	น.ส. วรรยา ใจดี	วรรยา	น้ำทิพย์	
๗	นุดนุก พีระกาน	นุดนุก	พนักงาน	
๘	อนุมูลรัตน์ ไพบูลย์	อนุมูลรัตน์	พนักงาน	
๙	พงษ์พัชร์ ภัตเตชะกุล	พงษ์พัชร์	ผู้นำชุมชน	
๑๐	ภรรดา บุญเรือง	ภรรดา	ภรรดา	
๑๑	น.ส. อรุณรัตน์ คำราษฎร์	อรุณรัตน์	น.ส.	
๑๒	นฤพัน พลเมธ	นฤพัน	อาชีว	
๑๓	น.ส. นิตยา ตะวัน	นิตยา	บริษัทการ	
๑๔	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	อบต.น้ำ	
๑๕	น.ส. นิตยา บัวบูรณะ	น.	บริษัทการ	
๑๖	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๑๗	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๑๘	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๑๙	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๒๐	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๒๑	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๒๒	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	X-834	
๒๓	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๒๔	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๒๕	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	NCD	
๒๖	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	กบ.น.อ.ว	
๒๗	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๒๘	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๒๙	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	
๓๐	น.ส. นิตยา ใจดี	น.	บริษัทการ	



ภาพถ่ายการประชุมประจำเดือนเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมมิตรไมตรี





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
ที่ 0032.301/ 305

โทร. 102

วันที่ 19 กรกฎาคม 2562

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานค่า

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

ตามประกาศจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562 และประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2562 ได้กำหนดให้กำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับข้าราชการผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานขั้นต่ำ นั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จึงขอแจ้งเวียนประกาศดังกล่าว ตามเอกสารแนบ 1 และ 2 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบต่อไป ทั้งนี้ สามารถเข้าดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า หัวข้อ ข่าวประชาสัมพันธ์

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสิทธิศักดิ์ คำศรีสุข)  
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง<sup>1</sup>  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
ที่ 0032.301/h031

โทร. 102  
วันที่ ๕ มีนาคม 2563

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/ หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย

ตามประกาศจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562 และหนังสือศาลากลางจังหวัดเชียงราย ที่ ชร 0032.010/w1227 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2563 เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563 นั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า จึงขอแจ้งเวียนประกาศดังกล่าว ตามเอกสารแนบ 1,2 และ 3 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบต่อไป ทั้งนี้ สามารถเข้าดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า หัวข้อ ITA EB 13

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายสิทธิศักดิ์ คำครีสุข)  
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง<sup>1</sup>  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการ

โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๒

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

วัน / เดือน / ปี : ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒

หัวข้อ : ๑. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย

๒. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60)

รายละเอียดข้อมูล : ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย จำนวน ๔ แผ่น

๒. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) จำนวน ๒ แผ่น

Link ภายนอก : [www.wpp-hospital.com](http://www.wpp-hospital.com)

หมายเหตุ : .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวรัตติยา โยธา)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายสิทธิศักดิ์ คำศรีสุข)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นางสาวรัตติยา โยธา)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการ

โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๒

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

วัน / เดือน / ปี : ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

หัวข้อ : ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 65) ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

ประกาศจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562

รายละเอียดข้อมูล : ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำนวน ๒ แผ่น

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ จำนวน ๒ แผ่น

ประกาศจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงราย ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ จำนวน ๔ แผ่น

Link ภายนอก : [www.wpp-hospital.com](http://www.wpp-hospital.com)

หมายเหตุ : .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวรัตติยา โยธา)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายสิทธิศักดิ์ คำศรีสุข)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงป่าเป้า

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลเขียนเผยแพร่

(นางสาวรัตติยา โยธา)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓



## ประกาศเจ้าหน้าที่รัฐเชียงราย

### เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๕๗ แห่งมาตรา ๙๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียนข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติราชบัญชีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอนบัน្តกู้ ก.พ. ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๙ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. คุณที่สูง ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ พำนพัชราชบัญญัติธรรมเป็นข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๗ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ลักษณะความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้ได้รับมอบหมายหรือหน่วยงานอื่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๖.๒/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ผลกำลังซึ่งจังหวัดเชียงราย ที่ ๑๗๑๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การมอบอิสานจังหวัด ผู้ว่าราชการซึ่งหัวด้วยรัฐธรรมนูญ ผู้ว่าราชการซึ่งหัวด้วยบุคลากรของรัฐ ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและนายอำเภอ ปฏิบัติราชการแทน จังหวัดเชียงรายซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงราย ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย ตามประกาศหนึ่งให้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เป็นรอบการประเมินรอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

#### ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“ที่ว่าด้วย” หมายความว่า ราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย  
“ทุกส่วนราชการ”

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย ให้แก่

(๑) ปลัดสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ผู้หัวหน้าส่วนราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๒) นายอำเภอสำหรับปลัดสำนักงานเขตหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชาของผู้ประเมินตามข้อ (๑)

(๔) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ (๑) (๒) และข้อ (๓) แล้วแต่กรณี โดยการมอบหมายตามข้อ (๔) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

(๔) ในการนี้ที่เป็นการประเมินรายชื่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำทุกภาคี การ ระบุต้นชื่อว่าราชการถูกเขียนไป ข้าราชการพลเรือนสามัญประจำทุกภาคีไป ระดับทั่วไปและเด็กและเยาวชน ที่ได้รับอนุญาตให้เป็นเจ้าหน้าที่ที่เป็นเจ้าหน้าที่ราชการ ในส่วนราชการที่ร้องขอไม่ว่าจะงานใดๆ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ได้รับ การประเมินไปเป็นเจ้าหน้าที่ราชการหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลเบ็ดเตล็ดความเห็นเพื่อให้ประกอบ การประเมินของผู้อำนวยการหน้าที่ประเมิน

๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประยุกต์อย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลลัพธ์ที่ซึ่งงาน แหล่งทุนกิจกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลลัพธ์ที่ซึ่งงานจะต้องมีสัดส่วนคงแuren ในน้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของชั้นราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างห่วง รอบการประเมินให้ประเมินผลลัพธ์ที่ซึ่งงานและทุกกิจกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคงแuren ของแต่ละองค์ประกอบอย่างละ ๔๐

ผลลัพธ์ที่ขึ้นของงานให้ประมีนจากบริษัทผลิตภัณฑ์ คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา ที่กำหนดหรือความประทับใจ หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรถบันทึกโดยผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดครั้งต่อครั้งร่วมกันโดยวิบากกรรมอย่างมีรายงานและกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดพื้นที่ชี้ชัด หรือแสดงฐานปัจจัยความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและหมายถูกกับลักษณะงาน จำนวน ๔-๘ ตัวชี้วัด หรือตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

หลักที่ก่อรรมการปฏิบัติราชการให้ประมีนจากสมรรถณ์หลักที่ ก.พ. ดำเนินคด ได้แก่ การฟุ่งผสานถูกที่ การบริการที่ดี การสร้างความเชื่อว่าอยู่ในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการ ตั้งสังกัดเพิ่มเติม ซึ่งการประเมินหลักที่ก่อรรมการปฏิบัติราชการที่ขอสมรรถนะให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และประมีนตัวยความโปร่งใส เป็นธรรม โดยใช้วิธีการประเมินแบบ ๑๖๐ องศา (ผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ) หรือใช้วิธีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาเข้าคู่กับคุณภาพของแผนภูมิและแผนกที่ประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนหนึ่งสูตรของระดับที่หนึ่งจะได้รับไปกว่าร้อยละ ๖๐ แล้วบวกความพยายามที่ใช้ในการดำเนินการมาบวกกัน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน หรือมีทั้งให้แสดงหลักฐานจัดทำประกาศก่อรุ่มคะแนน มีผลการประเมินอยู่ในระดับใดใน ๕ ระดับ และมีระดับให้เลื่อนเงินเดือนร้อยละเท่าใด โดยให้ทั้งหน้าส่วนราชการที่มีภาระงานประจำในที่ปฏิบัติให้ทราบโดยทันที

ข้อ ๗ ให้หน่วยงานทั้งเป็นสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผู้ทรงคุณวุฒิราชการของหัวหน้าราชการ ในสังกัดทุกคน เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งต้นฉบับให้สำนักงานจังหวัดเพียงราย เพื่อขัดเก็บให้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๔ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้งการเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจ้าราชการพล และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ยกตัวอย่างข้างต้น และอาจนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้งในด้านการบริหารรัฐพยากรบุคคล ในเรื่องดังๆ เนื่อง กรณีที่ตรวจสอบประชาราษฎร์ ตรวจสอบได้ และค่าตอบแทนทั่วไป

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิรูปตัวราชการของท้าวราชนการพอกเรือนสามัญสังกัจราษฎร์การบริหารส่วนภูมิภาคประจำท้องที่เชียงราย มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดเชียงรายประการหลักเกณฑ์และวิธีการประชุมคณะกรรมการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประมิน หรือในช่วงเตรียมรอบการประมินผลให้ส่วนราชการทราบโดยทั่วถัน

(๒) ในแต่ละรอบการประมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประมิน กำหนดข้อทดสอบร่วมกัน ที่เกี่ยวกับการน้อมถอดหมายงานและการประมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดศักดิ์ที่ดีที่สุดของลักษณะปัจจัย ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และหมายรวมกันตั้งแต่หน้า

แนวทางการกำหนดคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้เป็นไปตามที่จังหวัดเชียงราย และส่วนราชการตั้งสังกัดกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับ การประมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ แล้วพิจารณาข้อทดสอบที่ได้กำหนดไว้กับผู้รับการประมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เมื่อสิ้นรอบ การประมินผู้ประเมินกับผู้รับการประมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลลัพธ์ของงานและพิจารณาในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความเข้าเป็นใน การพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป

(๕) ในการประมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผล การประมินให้ผู้รับการประมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประมิน กรณีที่ผู้รับการประมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประมินให้ข้าราชการอย่างน้อย หนึ่งคนในทุกช่องงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประมินตั้งแต่ก่อนตัวถึง

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ตีตื้น และตีมากในที่ประกาศให้ทราบโดยทั่วถัน เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชู 美誉 สร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓(๑) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือของผู้ว่าราชการซึ่งได้รับการ ที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งส่งผลการประมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผลเรื่องสามัญในหน่วยงานของหน้าเส้นของศักดิ์ที่ดีของผลการประมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการที่ได้รับสามัญบุรุษดับดึงทั่วเชียงราย ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประมินผลการปฏิบัติราชการ จังหวัดเชียงรายได้แหงค์ศักดิ์คณะกรรมการคุ้มครองผลการประมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผลเรื่องสามัญบุรุษดับดึงทั่วเชียงราย เพื่อห้ามนำที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน แหล่งรวมเป็นธรรมของผลการประมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ได้รับสามัญบุรุษดับดึงทั่วเชียงราย

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์ให้ใช้กับการประมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประธานวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ บุคลิกะระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเทศา ระดับอาชีวศิริ ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย

ข้อ ๑๒ เพื่อให้การประมินผลการปฏิบัติราชการและการเลือนเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงรายเป็นไปด้วยความเรียบเร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอ่านจากความในมาตรา ๓๘,๓๙ และ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติราชบัณฑิตย์ให้การน้อมถอดหมาย ท.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ท.ศ. ๒๕๕๐ พระราชนอกฎหมายไว้ว่าด้วยการน้อมถอดหมาย ท.ศ. ๒๕๕๐ พระราชนอกฎหมายเพียบเข้าราชการพลเรือน ท.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำเนาแก้ไข ท.ท. ๑๙ ๑๐๑๒/๒๖๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำเนากัน ก.ท. ต่วนที่สุต ที่ ๑๙ ๑๐๐๔.๑/๒๖๐ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ก.ท. ว่าด้วยการเลือนเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชนอกฎหมายเพียบเข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ และคำสั่งจังหวัดเชียงราย ที่ ๗๑๖๙/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๑ จึงมอบอำนาจ ให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเชียงราย (เพิ่มเติม) ดังนี้

๑) มอบอำนาจในการบริหารจัดสานห่วงการเดือนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด  
ให้สามารถเป็นออกเป็นกู้ม/ฝ่าย แตะ/หรืออ่านฯ และ/หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะต้องได้รับ  
ความเห็นชอบจากรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเพียงรายที่รับผิดชอบก้าบบุคลากรและภาระการของหน่วยงานนั้น

๒) มอบอำนาจในการลงนามใบหนี้สือแจ้งผลการประเมินเดือนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ในสังกัด

๓) มอบอำนาจในการลงนามในประกาศหัวขอตราถ้อยคำของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์  
ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงานประจำในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน อย่างชัดเจนที่สุดพร้อมกับ  
การมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ให้ส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดเชียงรายทราบด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗/๗ ทุ่มเที่ยนท์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประจญ ปรัชญ์สกุล)  
ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร



## ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการ  
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสร้างให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้มีผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติราชบูรณะเป็นข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้วินการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ก็ให้ผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น ๑

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับข้าราชการผู้มีผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานด้าน พร้อมแนวทางการกำกับติดตามภาระรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุงตนของข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายจึงกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงโดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แจ้งให้ผู้บุคคลที่ประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงราย名อื่นรับทราบไว้เป็นหลักฐาน หันในการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค่านั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของหน่วยงานและทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบต่อไป ดังนี้

๑.๑ การกำหนดค่านั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำเข้ามูลค่าแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาประกอบการจัดทำ และกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเดือนเงินเดือนปกติเป็นค่านั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

/๑.๒ ในการจัดทำค่านั่น....

๑.๒ ในการจัดทำคำนั้นในการปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแบบท้ายประกาศนี้ สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้อนุสูติให้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อ เสื่อแนบเดือน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีระยะเวลาไม่เกิน สามรอบการประเมิน

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่ความ 'ไม่เป็นธรรม อาจทำการคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของ หน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมิน ดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจะรายงานต่อผู้ว่าราชการ จังหวัดเชียงรายต่อไป และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายได้รับรายงานแล้ว อาจดำเนินการดังท่อไปนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจาก ราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นี้เข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำการคัดค้าน การพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่ ๒ หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ  
กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔.๒ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของ หน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

---

จึงประกาศเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทราบและ  
ถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายศศิพงษ์ บุญทอง)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย