

กรณีหน่วยงานใช้คำสั่งเดิม ที่มีผลใช้บังคับในปัจจุบัน



## บันทึกข้อความ

องค์การบริหารจังหวัดพิจิตร
6117
22 ธ.ค. 2563

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐๕๖-๕๙๐๓๕๔ ต่อ ๑๒๑

ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๑๐/๑๔๙๑๘ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพึงพอใจ  
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

### ๑. ต้นเรื่อง

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : TIA) กำหนดดัชนีวัดที่ ๓ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (EB ๗) หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการ และระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการปฏิบัติงานต่ำ ในรูปแบบของคำสั่งหรือประกาศอย่างเป็นทางการ โดยผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด นั้น (เอกสารหมายเลข ๑)

### ๒. ระเบียบ/กฎหมาย

๒.๑ 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) (เอกสารหมายเลข ๒)

๒.๒ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) เมื่อลูกจ้างประจำผู้ใดที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามข้อ ๑๓ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ) (เอกสารหมายเลข ๓)

๒.๓ 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) (เอกสารหมายเลข ๔)

๒.๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ (เอกสารหมายเลข ๕)

๒.๕ ระเบียบกระทรวง...


๒.๕ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖  
ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวง  
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙  
ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข) (เอกสารหมายเลข ๖)

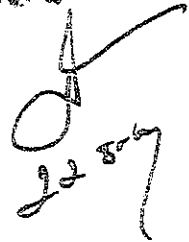
๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามข้อระเบียบ และหลักเกณฑ์ ตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด  
จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำประกาศการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน  
ภาครัฐ:ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน ปี ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔  
และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ตามร่างประกาศแนบเรียนมาพร้อมนี้

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศจังหวัดพิจิตร และ  
โปรดพิจารณาอนุญาตให้เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น  
ของหน่วยงานต่อไป

  
(นายกมล กัญญาประสิทธิ์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

  
๒๒ ธค ๖๓

(นายแพทย์ อัสวณีย์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด พิจิตร ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

รอง ผวจ.....  
นพ.สสจ.....  
รอง นพ.สสจ.....  
งาน/กลุ่ม/ฝ่าย..... *๓๓๓๖ ๑๔๐๐๖๓*  
จนท..... *๖๐๕๖๓ ๖๖๖๖ ๑๔ ๓๒ ๒๖*  
พิมพ์/ทาน..... *๑๔ ๓๓.๖๓*



ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๑๐ / ๑๕๐๗๗

ศาลากลางจังหวัดพิจิตร  
ถนนพิจิตร-ตะพานหิน ๖๖๐๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เรียน นายอำเภอทุกแห่ง, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิจิตร, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง, หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ทุกกลุ่มงาน

สิ่งที่ส่งมาด้วย - สำเนาประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : TIA) โดยกำหนด ดัชนีวัดที่ ๓ : การปฏิบัติงานตามหน้าที่ หน่วยงานต้องแสดงถึงการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน ทั้งนี้ กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยใช้รูปแบบของคำสั่งหรือประกาศ นั้น

ในการนี้ จังหวัดพิจิตร ได้จัดทำประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร และเพื่อให้หน่วยงานถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน ปี ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป รายละเอียดตามประกาศแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายกมล กัญญาประสิทธิ์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าการการจังหวัดพิจิตร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์ ๐-๕๖๙๙-๐๓๕๒ ต่อ ๑๒๑

โทรสาร ๐-๕๖๙๙-๐๓๕๓

[www.ppho.go.th](http://www.ppho.go.th)



ประกาศจังหวัดพิจิตร

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด  
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

จังหวัดพิจิตร มีหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดี ในการดำเนินงานที่มีคุณธรรม ที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์ การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๓ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง 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. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และ ข้อ 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. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๕. 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)

จังหวัดพิจิตร จึงได้จัดทำประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้กลุ่มงาน/งาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน ปี ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับ

การพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน 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 ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตรกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการ เมื่อผู้ว่าราชการได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

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

### ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอื่นเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

### พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน



- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพยนต์ อัครพิชยนต์)

รองผู้ว่าการการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าการการจังหวัดอุดร

ตัวอย่าง

แบบฟอร์มใบผลการพิจารณาขึ้นปริญญาเอก ครั้งที่ .....

การพิจารณาการมีผลการปฏิบัติงานในการขึ้นวิทยฐานะ (สำหรับปี พ.ศ. ๒๕๖)

ตอนที่ ๑. ข้อมูลของผู้สมัครเข้ารับการพิจารณาขึ้นวิทยฐานะ

นาย/นาง/นางสาว .....  
ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....

ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ/ตำแหน่ง/ระดับ .....

ตอนที่ ๒. ผลการพิจารณาการมีผลการปฏิบัติงานในการขึ้นวิทยฐานะ

ผู้พิจารณา

ผู้รับเสนอ

ชื่อ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ชื่อ/ตำแหน่ง/ระดับ .....

ชื่อ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ชื่อ/ตำแหน่ง/ระดับ .....

ผู้รับผิดชอบ

ผู้รับเสนอ

ชื่อ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ชื่อ/ตำแหน่ง/ระดับ .....

ชื่อ/ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ตำแหน่ง/ระดับ .....  
ชื่อ/ตำแหน่ง/ระดับ .....

แบบสรุปการประเมินผลการเรียนรู้ปีการศึกษา

ส่วนที่ ๑ : ชื่อครูของผู้เรียนที่ประเมิน

รวมคะแนนได้  คะแนนที่ ๑ ...  คะแนนที่ ๒ ...

ชื่อผู้เรียน (ชื่อจริง / นามสกุล) : \_\_\_\_\_

ชั้นเรียน : \_\_\_\_\_

ชื่อผู้ประเมิน : \_\_\_\_\_

ตำแหน่ง : \_\_\_\_\_

สถานศึกษา : \_\_\_\_\_

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

จุดประสงค์การเรียนรู้	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
จุดประสงค์ที่ ๑ : ...		๓๐%	
จุดประสงค์ที่ ๒ : ...		๓๐%	
จุดประสงค์ที่ ๓ : ...		๓๐%	
รวม		๑๐๐%	

รวมผลรวมประเมิน

ดีเยี่ยม  ดีมาก  ดี  พอใช้  ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

คะแนน / ดีมาก / พอใช้ / ...	ชื่อผู้เรียน	ตำแหน่ง / ...



वर्षापूर्वी प्रश्नसूची  
 विद्यार्थ्यांच्या विकासासाठी  
 तयार केलेली आहे.

सामाजिक सेवा  पर्याय  जाहीर  खास  
 मुलगा  मुलगी

क्र.सं.	प्रश्न	सामाजिक सेवा				पर्याय		एकूण (१०)
		अ	ब	क	द	(१)	(२)	
१.								
२.								
३.								
४.								
५.								
							एकूण	(१०)
							असतो	(२)

सामाजिक सेवा (२) हीही विद्यार्थ्यांच्या विकासासाठी तयार केलेली आहे. (जाहीर/खास)

वर्षापूर्वी प्रश्नसूची

- १. जाहीर
- २. खास
- ३. जाहीर
- ४. खास
- ५. जाहीर



## หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั้งองค์กร ปี ๒๕๖๕

ประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผล จังหวัดพิจิตร (กวป.)

วันศุกร์ที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมหลวงพ่อเพชร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร



ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๐๒/ ๑๓๐๑

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร  
ถนนคลองคะเชนทร์ พจ ๖๖๐๐๐

๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลจังหวัดพิจิตร (กวป.) เดือน มกราคม ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทุกแห่ง สาธารณสุขอำเภอ ทุกแห่ง ศูนย์วิชาการในเขตสุขภาพที่ ๓ และ  
หัวหน้ากลุ่มงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สรุปรายงานการประชุมฯ

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการวางแผน และ  
ประเมินผลจังหวัดพิจิตร (กวป.) ทุกเดือน เพื่อให้การบริหารจัดการ ด้านการพัฒนางานสาธารณสุข ให้  
เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และสอดคล้องกับปัญหาของพื้นที่ และควบคุมกำกับ  
ดำเนินงานตามแผนงานประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้งระดับจังหวัด อำเภอ และตำบล โดยอาศัยความร่วมมือจาก  
ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรูปแบบของคณะกรรมการ

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร จึงขอส่งสรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการวางแผน  
และประเมินผลจังหวัดพิจิตร (กวป.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา  
๙.๐๐ น. - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมมรกต ชั้น ๒ ตึกอุบัติเหตุ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชตะพานหิน  
อ.ตะพานหิน จ.พิจิตร ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอัครณ์ วรชนะศักดิ์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด  
กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข  
โทร. ๐ ๕๖๙๙ ๐๓๕๔ ต่อ ๑๒๒,๑๒๓  
โทรสาร ๐ ๕๖๙๙ ๐๓๕๓  
e-office





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ฯ โทร. ๐๕๖๙๙ ๐๓๕๔

ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๐๒/๒๘๑๑ วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปรายงานการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลจังหวัดพิจิตร (กวป.) เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

### ๑. เรื่องเดิม

ตามที่ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ได้มีแผนงานการกำกับดูแล ประเมินผลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในจังหวัดพิจิตร โดยจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลจังหวัดพิจิตร (กวป.) กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ผู้บริหารจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้แทนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้เกี่ยวข้อง รวมจำนวน ๗๕ คน นั้น

### ๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การควบคุมกำกับดูแลบรรลุวัตถุประสงค์ และถูกต้องมีประสิทธิภาพ กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข ฝ่ายเลขานุการในการประชุม ได้สรุปรายงานการประชุม รายละเอียดตามที่แนบเรียนมาพร้อมกับบันทึกนี้

### ๓. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

-

### ๔. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การขับเคลื่อนในควบคุมกำกับดูแลบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลจังหวัดพิจิตร (กวป.) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๙.๐๐ น. - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมหลวงพ่เพชร ชั้น ๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร อ.เมือง จ.พิจิตร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบ จักดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ต่อไป

(นายจิรยุทธ์ คงนุ่น)

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข

(นายอดิสรณ์ วรรณะศักดิ์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด.....	วันที่.....
หัวหน้าฝ่าย.....	ตรวจวันที่.....
ผู้ปฏิบัติ.....	ร่างวันที่.....
เจ้าหน้าที่.....	พิมพ์วันที่.....

๔.๑๑ เรื่องแจ้ง จาก กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล นางภฤดา แสงสินศรี  
รองหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑๑.๑ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

○ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรอบที่ ๑/ ๒๕๖๕ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕

การแบ่งโควตาจำนวนคน / จำนวนเงิน

๑. แยกรายหน่วยงานตามที่ปฏิบัติงานจริงตามจำนวน คน / เงิน

วงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของแต่ละหน่วยงาน หรือตามที่จังหวัดจัดสรร

๒. ผู้อำนวยการ รพช.และ สาธารณสุขอำเภอ แยกจากหน่วยงาน

๓. กรณีลาศึกษาต่อ กันไว้กึ่งกลาง (บริหารภาพรวม)

๔. แยกหน่วยโรงพยาบาลพิจิตร

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ลว. ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕

ข้าราชการ

๑. ประกาศร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน

ดีเด่น คะแนน ๙๐.๐๐ -๑๐๐ ร้อยละ ๓.๕๐ -๖.๐๐

ดีมาก คะแนน ๘๐.๐๐ -๘๙.๙๙ ร้อยละ ๒.๕๐ -๓.๔๙

ดี คะแนน ๗๐.๐๐ -๗๙.๙๙ ร้อยละ ๒.๐๐ -๒.๒๕

พอใช้ คะแนน ๖๐.๐๐ -๖๙.๙๙ ร้อยละ ๐.๕ -๑.๗๕

ต้องปรับปรุง คะแนน ๐.๐๐-๕๙.๙๙ ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ต้องแจ้งเจ้าตัวทราบเพื่อพัฒนา

๒. วงเงินบริหาร ร้อยละ ๒.๙๕ (ลาศึกษาต่อ กันไว้กึ่งกลางบริหารจัดการ)

ลูกจ้างประจำ

ดีเด่น คะแนน ๙๐.๐๐ -๑๐๐

เป็นที่ยอมรับได้ คะแนน ๖๐.๐๐ -๘๙.๙๙

ต้องปรับปรุง คะแนน ๐ -๕๙.๙๙ ต้องแจ้งเจ้าตัวทราบเพื่อพัฒนา

จำนวน ๒ ชั้น ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำ ๑มี.ค.๖๕

เศษที่เหลือจังหวัดบริหารจัดการ

พนักงานราชการ / พนักงานกระทรวงสาธารณสุข / ลูกจ้างชั่วคราว

ดีเด่น คะแนน ๙๕-๑๐๐ ร้อยละ ๔.๗๕ -๖.๐๐

ดีมาก คะแนน ๘๕.๐๐ -๙๔.๙๙ ร้อยละ ๓.๐๐ -๔.๗๔

ดี คะแนน ๗๕.๐๐ -๘๔.๙๙ ร้อยละ ๒.๒๙ -๒.๙๙

พอใช้ คะแนน ๖๕.๐๐ -๗๔.๙๙ ร้อยละ ๑.๒๙ -๒.๒๔

ต้องปรับปรุง คะแนน ต่ำกว่า ๖๕ ต้องแจ้งเจ้าตัวทราบเพื่อพัฒนา

ใช้ผลการประเมินรอบที่ ๑ และรอบที่ ๒ เพื่อเลื่อนค่าจ้าง ๑ ต.ค.๖๕

เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ต้องแจ้งเจ้าตัวทราบเพื่อพัฒนา  
ปรับปรุงตนเอง ตามประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการ  
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ:ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)  
ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธ.ค. ๒๕๖๓

๔.๑๓ เรื่องแจ้ง จาก กลุ่มงานประกันสุขภาพ นายไพบุลย์ ต้นคงจำรัสกุล หัวหน้า  
กลุ่มงานประกันสุขภาพ

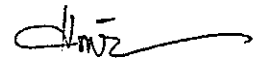
ไม่มี

นพ.วิศิษฐ์ รองฯ นพ.สสจ. : ๑.จาก ๔ กลุ่มข้างต้น จะมีข้อสั่งการ ลงไปพื้นที่อีกครั้งหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางเดียวกัน

๒.เรื่องค่าใช้จ่าย ขอให้ทาง CUP ช่วยดูแล รพ.สต.เรื่องอาหารที่มีการสำรองออกไปก่อน เนื่องจากหากทำการเบิกงบประมาณแล้วเงินจะโอนไปที่ CUP

๓.แนวทาง “เจอ-แจก-จบ” จะช่วยลดภาระ เพิ่มความคล่องตัวในการจ่ายยาและติดตาม ส่วนการติดตามอาจต้องออกแบบระบบ เช่น เปิดห้องไลน์ สามารถแอดเข้าสู่ระบบทางการแพทย์ได้ ต้องจัดให้มีแพทย์หรือเจ้าหน้าที่รับข้อมูลและตอบไลน์ที่เข้ามา ต้องเปิดไลน์อย่างน้อยทุก ๔๘ ชั่วโมง หรือมากกว่า หรือออนไลน์ตลอดเวลาได้

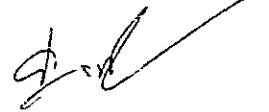
เลิกประชุม ๑๖.๓๐ น.



นางสาวอินทิรา เตตะสังข์

นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



นายจिरยุทธ์ คงนุ่น

นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการพิเศษ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

## หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน ปี ๒๕๖๕

หนังสือศาลากลางจังหวัดพิจิตร ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๑๐ / ๑๖๓๗

ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ประกาศจังหวัดพิจิตร เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการ  
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

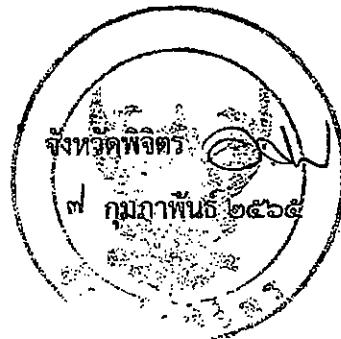


ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๑๐/๑๖๓๗

ถึง นายอำเภอ ทุกอำเภอ, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิจิตร, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ทุกแห่ง,  
หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ทุกกลุ่มงาน

ตามหนังสือจังหวัดพิจิตร ที่ พจ ๐๐๓๒.๐๑๐/๑๐๓๒ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๕  
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ และลูกจ้าง และพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ นั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตรขอส่งสำเนาประกาศจังหวัดพิจิตร (เพิ่มเติม)  
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด  
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๕๖๘๘-๐๓๕๔ ต่อ ๑๒๑

โทรสาร ๐-๕๖๘๘-๐๓๕๓

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๕

สำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ : หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. บันทึกข้อความแจ้งเวียนประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

๓. หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กรของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียนทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กรของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๕. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ริชชี่ชนัญ

วิมล ล้อศิริรัตน์

นางสาวริชชี่ชนัญ วณิทยธนาคม

นางสมหมาย ล้อศิริรัตน์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ริชชี่ชนัญ

นางสาวริชชี่ชนัญ วณิทยธนาคม

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕