



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลพาน

ที่ ชร ๐๐๓๓.๓๐๑.๒/๔๓๓

วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตนำแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพาน

ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข Governance excellence การบริหารจัดการ ด้วยธรรมาภิบาล โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสโรงพยาบาลพาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ในหน่วยงานราชการ นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ขออนุมัติดำเนินการตามประกาศและแนวทาง ประกอบด้วย ประกาศจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทางเพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวทาง เพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕) ได้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ รายละเอียดตามเอกสารแนบ หากเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือแจ้งเวียน และ ขออนุญาตประกาศและแนวทางดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามประกาศดังกล่าวและขออนุญาตนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

(นางสาวจามิกร กาวีละ)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป

ความเห็นของผู้มีอำนาจลงนาม

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

(นายตี๋มัทพร จ่างจิต)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพาน



ประกาศจังหวัดเชียงราย

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๕๗ และมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๒๑/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๙ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้ได้รับมอบหมายหรือหน่วยงานอื่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และคำสั่งจังหวัดเชียงราย ที่ ๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง การมอบอำนาจของ ผู้ว่าราชการจังหวัดให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดและนายอำเภอ ปฏิบัติราชการแทน จังหวัดเชียงราย จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดเชียงราย ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดเชียงราย ตามประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นการประเมินรอบที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“หน่วยงาน” หมายความว่า ราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย ทุกส่วนราชการ

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย ได้แก่

(๑) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๒) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอและข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ในบังคับบัญชาของผู้ประเมินตามข้อ (๑)

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

(๕) ในกรณี.....

(๕) ในกรณีที่เป็นกรณีการประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ข้าราชการพลเรือนสามัญประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษและข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อใช้ประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนดหรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน จำนวน ๔ - ๗ ตัวชี้วัด หรือตามที่ส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีมและสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการต้นสังกัดเพิ่มเติม ซึ่งการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน และประเมินด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม โดยใช้วิธีการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา (มีผู้ประเมินมากกว่าหนึ่งคน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับบริการ) หรือใช้วิธีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มาจัดกลุ่มตามผลคะแนน โดยให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แล้วประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน พร้อมทั้งให้แต่ละหน่วยงานจัดทำประกาศกลุ่มคะแนน มีผลการประเมินอยู่ในระดับใดใน ๕ ระดับ และแต่ละระดับให้เลื่อนเงินเดือนร้อยละเท่าใด โดยให้หัวหน้าส่วนราชการลงนามประกาศในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๗ ให้หน่วยงานจัดเก็บสำเนาแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดทุกคน เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และส่งต้นฉบับให้สำนักงานจังหวัดเชียงราย เพื่อจัดเก็บไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จะนำไปใช้ประกอบการแต่งตั้งการเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหาร ส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย มีขั้นตอนการดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) จังหวัดเชียงรายประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินผลให้ส่วนราชการทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน แนวทางการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามที่จังหวัดเชียงราย และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับ การประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เมื่อสิ้นรอบ การประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรม ในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ แจ้งผล การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อย หนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ใน ระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๓ (๓) โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือรองผู้ว่า ราชการจังหวัดเชียงรายที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัดเชียงราย ก่อนนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ จังหวัดเชียงรายได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนสามัญระดับจังหวัดเชียงราย เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการในสังกัด

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงราย

ข้อ ๑๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดเชียงรายเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๘,๓๙ และ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการมอบอำนาจ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่ ๓๓๓๒ ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และคำสั่งจังหวัดเชียงราย ที่ ๘๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงมอบอำนาจให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเชียงราย (เพิ่มเติม) ดังนี้

- ๑) มอบอำนาจในการบริหารการเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด โดยสามารถแบ่งออกเป็นกลุ่ม/ฝ่าย และ/หรืออำเภอ และ/หรืออื่นๆ ตามความเหมาะสม
- ๒) มอบอำนาจในการลงนามในหนังสือแจ้งผลการประเมินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด
- ๓) มอบอำนาจในการลงนามในประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของหน่วยงานประกาศในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ให้ส่งสำเนาประกาศให้จังหวัดเชียงรายทราบด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายภาสกร บุญญลักษม์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย



ประกาศจังหวัดเชียงราย

เรื่อง กำหนดกรอบหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด
รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ และ ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ จังหวัดเชียงราย จึงกำหนดกรอบวงเงิน ร้อยละ ๒.๙๕ (สองจุดเก้าห้า) สำหรับหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดเชียงราย ใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด ในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน

สำหรับกรอบวงเงินร้อยละ ๐.๐๕ (ศูนย์จุดศูนย์ห้า) จังหวัดเชียงรายจะนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพิ่มเติม (โควตากลางจังหวัด) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่จะได้รับการพิจารณาจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. เป็นผู้มีความมานะ อดทน และมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. เป็นผู้มีผลงานโดดเด่นและปริมาณผลงานเป็นที่ประจักษ์
๓. เป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของจังหวัด
๔. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานเร่งด่วนของจังหวัด
๕. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานตามแผนพัฒนาจังหวัดและ/หรือ ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด
๖. เป็นผู้ที่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
๗. เป็นผู้ที่มุ่งมั่นตั้งใจในการให้บริการประชาชน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายภาสกร บุญญลักษม์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย



ที่ ขร ๐๐๓๒.๐๑๐/๖๑ ๒๕๖๓

ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ขร. ๕๗๑๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข จำนวน ๑ ชุด

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒
ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ
ผู้ซึ่งผลการปฏิบัติราชการ 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

(นายทศเทพ บุญทอง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร ๐ ๕๓๙๑ ๐๓๒๘

โทรสาร ๐ ๕๓๙๑ ๐๓๔๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๓๙๑ ๐๓๒๘

ที่ ชร ๐๐๓๒.๐๑๐/ ๑ ๕ ๗/๒

วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง

เรียน ผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มงาน/งาน ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒
ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่กำหนดตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ แล้วเห็นว่าข้าราชการ
ผู้ซึ่งผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็น
ที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย ได้ประกาศแนวทางปฏิบัติ
ในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
ให้หน่วยงานในสังกัดถือปฏิบัติแล้ว ปรากฏว่าส่งผลดีต่อการบริหารผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด
ดังนั้นคณะกรรมการบริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย จึงมีมติให้ขยายผลไปยังบุคลากรสาธารณสุข
ในสังกัด ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ (ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ)
และต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ (พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

เพื่อให้แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขที่มีผลการปฏิบัติราชการ
อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง จึงขอแจ้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร
สาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายทุกท่าน ได้รับทราบ และถือปฏิบัติ รายละเอียด
ปรากฏตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย เรื่อง แนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
สาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายทศเทพ บุญทอง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย