



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๓๐๙ ๓๗๒๕-๖ ต่อ ๑๑๕
ที่ ลพ ๐๐๓๒.๑๐/ ๑๒๓
วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔
เรื่อง กำหนดประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำพูน

ตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ให้นำหน่วยงานในสังกัด
ดำเนินการส่งหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) เพื่อประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งในการตอบข้อคำถาม EB ๗
กำหนดให้หน่วยงานมีการจัดทำประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ นั้น

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based)
ในแต่ละหัวข้อการประเมินของข้อคำถาม EB ๗ โดยดำเนินการออกประกาศกำหนดแล้วเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม
๒๕๖๒ รายละเอียดดังนี้

๑. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน เรื่อง มาตรการในการบริหารผล
การปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
๒. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดลำพูน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและลงนามหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานภายใต้สังกัด
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ต่อไป

(นางสาวฐิติกมล จันทระ)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงนามแล้ว

(นายสมผล คติยันทพร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำพูน

๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๓๐๕ ๓๗๒๕-๖ ต่อ ๑๑๕

ที่ ลพ ๐๐๓๒.๑๐/ ๑๒๕

วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูนบนเว็บไซต์และแจ้งเวียนหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำพูน

ด้วยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีความประสงค์นำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน www.lamphunhealth.go.th และแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดรับทราบ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุญาตให้เผยแพร่ประกาศฯ บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน
๒. ลงนามหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัด ที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวฐิติกมล จันทระ)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงนามแล้ว

(นายสุมล ตติยนันทพร)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำพูน



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ หนังสือกระทรวงการคลัง ค่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๘/ว๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยนำผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน ตามแนวทางและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนด และได้กำหนดมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่าระดับพอใช้หรือน้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ โดยให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานทุกดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคลซึ่งให้มีผลการประเมินแต่ละตัวชี้วัดและนำผลการปฏิบัติงานนำมาดำเนินการพัฒนา

๒. ให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทการสอน แนะนำงาน (Coaching) โดยรับบทบาทในการเป็นผู้สอนงาน เป็นพี่เลี้ยง หรือเป็นที่ปรึกษา

๓. กำหนดให้มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ให้มีความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ต้อง ได้รับการพัฒนาแต่ละตัวชี้วัดตามผลการประเมิน

๔. ให้ทำการโอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า

๕. วิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลัง และนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ หากส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่ำ แล้วรายงานผลการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชาทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๒

(นายวิฑูรย์ พลตติยา)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส
รักษาราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำพูน



โรงพยาบาลบ้านธิ
 เลขรับ 0400 วันที่ ๑๙ มี.ค. ๒๕๖๔
 เวลา..... ผู้รับ.....

ที่ ลพ ๐๐๓๒.๑๐/ ๖, ๗ ๕๖

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน
 ถนนเชียงใหม่ - ลำพูน ๕๑๐๐๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

- | | | |
|------------------|---|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. คำสั่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๒. บัญชีรายละเอียดข้อมูลการโอนเงินเดือน ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๓. แนวทางการดำเนินการโอนเงินเดือนข้าราชการ | จำนวน ๑ ฉบับ |

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูนจะดำเนินการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ให้แก่ข้าราชการในสังกัดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน จึงขอให้ท่านแจ้งผู้รับผิดชอบในการโอนเงินเดือน ดำเนินการ ดังนี้

- ตรวจสอบบัญชีรายชื่อ ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนข้าราชการในไฟล์ excel (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) หากพบว่ามีข้อมูลคลาดเคลื่อน ขอให้แจ้งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน โดยด่วน และให้ส่งผลการโอนเงินเดือนดังกล่าวที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน หรือทาง E-mail : P.olla99@hotmail.com ภายในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔
- ส่งแบบสรุปผลการปฏิบัติราชการ , แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน , แบบประเมินสมรรถนะรายบุคคลของข้าราชการในสังกัดที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ และขอได้กำชับเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการโดยรอบคอบ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องก่อน ส่งจังหวัด หากมีข้อขัดข้องหรือสงสัยประการใดให้ติดต่อโดยตรงกับกลุ่มงาน

เรียน ผู้อำนวยการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน

เพื่อโปรดทราบ
 เพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ
 เพื่อโปรดอนุมัติ
 เรื่อง ข้าราชการ ๑/๓/๖๔
 1/3/64

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพล ตติยนันทพร)
 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทิมาย
 รักษาการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำพูน

นางอรปอง ดวงอินทร์
 นักจัดการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
 โทร ๐ ๕๓๐๔ ๓๗๒๕-๖ ต่อ ๑๕๕

โทรสาร ๐ ๕๓๐๔ ๓๗๒๗
 หมายเหตุ : สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ได้ส่งให้ทาง E-mail ของผู้ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนแต่ละหน่วยงานแล้ว

แนวทางในการดำเนินการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔

๑. นับอัตราเงินเดือนข้าราชการที่มีคนครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน (รวม รพช. / สสอ.) และตัวปฏิบัติราชการจริงที่หน่วยงานนั้น เพื่อคำนวณวงเงินเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๒.๙๗ (ไม่รวมเงินเดือนของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน / สาธารณสุขอำเภอ / ข้าราชการที่ลาศึกษา / ไปช่วยราชการที่ต่างจังหวัด ซึ่งจะนับเงินเดือนที่ส่วนราชการนั้นๆ)
๒. การเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติราชการไม่ตรงตามตำแหน่ง (ภายในสังกัด สสจ.ลำพูน ด้วยกัน) ให้เลื่อนโดยใช้งบเงินรวมของหน่วยงานที่ข้าราชการรายนั้นปฏิบัติราชการอยู่จริง
๓. การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละคน ให้เลื่อนตามผลประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณโดยใช้ภายในวงเงินเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๑ กรณีผู้ที่เงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งแล้วให้ได้รับเป็นเงินตอบแทนพิเศษแทน หากเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งให้ได้รับเป็นเงินเดือนและเงินตอบแทนพิเศษรวมกัน โดยให้พิจารณาในรูปของคณะกรรมการ (ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องประกาศอัตราร้อยละที่คำนวณได้แก่การบริหารวงเงิน ในแต่ละช่วงคะแนนของผลการประเมินให้ข้าราชการทราบเมื่อสิ้นสุดการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบด้วย)
๔. การคำนวณเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการแต่ละราย ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท ยกเว้น รายที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ หรือรายที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนและได้รับเงินตอบแทนพิเศษด้วย ไม่ให้ปัดเศษ
๕. การเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ บรรจุกลับหรือกลับจากลาศึกษาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
 - ข้าราชการที่บรรจุเมื่อวันที่ ๒ , ๒๕ พ.ย. ๒๕๖๓ และวันที่ ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๓ มีสิทธิ์ได้เลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ของหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/๑๕๔ ลงวันที่ ๖ มิ.ย.๒๕๕๖ (เคยดำรงตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว / พนักงานราชการ) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/๒๓๕ ลงวันที่ ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๐ (เคยดำรงตำแหน่ง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ก่อนวันที่ ๓ ต.ค. ๒๕๖๐)
๖. ข้าราชการที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้ามีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ก็ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยไม่ต้องรอผลการพิจารณาแต่อย่างใด
๗. การกำหนดช่วงคะแนนร้อยละที่ได้ของหน่วยงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั้งจังหวัด ดังนี้

การกำหนดช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน(ร้อยละที่ได้เลื่อน) ให้ห่างกันเท่ากับ ๐.๑ ทศนิยม ๑ ตำแหน่ง เช่น ๓.๑ , ๓.๒ เป็นต้น

คะแนน	ร้อยละที่ได้เลื่อน	ระดับที่ได้
๔๐.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๔.๐๐ - ๖.๐๐	ดีเด่น
๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๓.๐๐ - ๓.๙๐	ดีมาก
๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๐	ดี
๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๔๐	พอใช้
ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	ปรับปรุง
