

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

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

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน
สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ 2563

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

ตัวชี้วัดหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

ที่	ตัวชี้วัด
มิติที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
1	อัตราการการตายมารดาไทยต่ออัตราการเกิดมีชีพแสนคน
2	อัตราตายทารกแรกเกิด
3	ร้อยละของเด็กอายุ 0-5 ปี ทั้งหมดตามช่วงอายุที่กำหนดมีพัฒนาการสมวัย
4	ร้อยละของเด็กอายุ 0-5 ปี สูงที่สุดส่วน และส่วนสูงเฉลี่ยที่อายุ 5 ปี
5	เด็กไทยมีระดับสติปัญญาเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 100
6	ร้อยละของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการคัดกรองแล้วพบว่ามีความล่าช้าได้รับการกระตุ้นพัฒนาการด้วยเครื่องมือมาตรฐาน
7	ร้อยละของเด็กอายุ 6-14 ปี สูงที่สุดส่วน
8	อัตราการคลอดมีชีพในหญิงอายุ 15-19 ปี
9	ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงได้รับการดูแลตาม Care Plan
10	ร้อยละของประชากรสูงอายุที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์
11	ร้อยละของตำบลที่มีระบบการส่งเสริมสุขภาพดูแลผู้สูงอายุระยะยาว (Long Term Care) ในชุมชน ผ่านเกณฑ์
12	จำนวนครอบครัวไทยมีความรอบรู้สุขภาพเรื่องกิจกรรมทางกาย
13	ร้อยละของสถานบริการมีกรรปรับสภากาแฟพร้อม มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ/ ผู้สูงอายุเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้
14	คนพิการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ
15	ร้อยละของตำบลในการคัดกรองโรคพยาธิใบไม้ตับ (โครงการพระราชดำริ)
16	ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีการดูแลแบบประคับประคอง (Palliative Care)
มิติที่ 2 คุณภาพการให้บริการ	
19	อัตราความสำเร็จของการรักษาวัณโรคปอดรายใหม่
20	ร้อยละของกลุ่มประชากรหลักที่เข้าถึงบริการป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์เชิงรุก
21	ร้อยละการตรวจติดตามกลุ่มเสี่ยงป่วยโรคเบาหวานและ/หรือความดันโลหิตสูง
22	อัตราผู้ป่วยความดันโลหิตสูงรายใหม่
23	อัตราผู้ป่วยเบาหวานรายใหม่
24	ร้อยละของผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมได้
25	ร้อยละของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่ควบคุมได้
26	ร้อยละของผู้ป่วยเบาหวาน ความดันโลหิตสูงที่ขึ้นทะเบียนได้รับการประเมินโอกาสเสี่ยงต่อโรคหัวใจและหลอดเลือด (CVD Risk)
27	ร้อยละอัตราการตายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองและระยะเวลาที่ได้รับการรักษาที่เหมาะสม
28	อัตราการตายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง
29	อัตราการเกิดการกำเริบเฉียบพลันในผู้ป่วยโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง
30	ร้อยละของผู้ป่วย CKD ที่มีอัตราการลดลงของ eGFR < 5 ml/min/1.73m ² /yr
31	ร้อยละของโรงพยาบาลที่ใช้ยาอย่างสมเหตุผล (RDU)
32	ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีระบบจัดการการดื้อยาต้านจุลชีพอย่างบูรณาการ (AMR)
33	ร้อยละการบรรเทาอาการปวดและจัดการอาการต่างๆ ด้วย Opioid ในผู้ป่วยระดับประคองระยะท้ายอย่างมีคุณภาพ
34	อัตราการตายผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสเลือดแบบรุนแรงชนิด community-acquired
35	อัตราการตายของผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจตายเฉียบพลันชนิด STEMI และการให้การรักษามาตรฐานเวลาที่กำหนด
36	ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดเข้ารับการบำบัดรักษา และ ติดตามดูแลอย่างต่อเนื่อง 1 ปี (Retention Rate)
37	ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดกลุ่มเสี่ยงก่อความรุนแรงได้รับการประเมิน บำบัดรักษาและติดตามดูแลช่วยเหลือตามระดับความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง
38	ร้อยละของโรงพยาบาลระดับ M และ F ในจังหวัดที่ให้การบริบาลที่สภาพระยะกลางแบบผู้ป่วยใน (intermediate bed/ward)
39	ร้อยละของผู้ป่วยที่เข้ารับการผ่าตัด One Day Surgery
40	ร้อยละของผู้ป่วยนอกได้รับการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่ได้มาตรฐาน

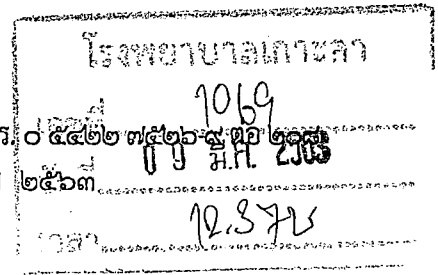
ที่	ตัวชี้วัด
41	ร้อยละของผู้ป่วยนอกทั้งหมดที่ได้รับบริการตรวจ วินิจฉัย รักษาโรค และฟื้นฟูสภาพด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
42	ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดที่หยุดเสพต่อเนื่อง 3 เดือน หลังจำหน่ายจากการบำบัดรักษา (3 month remission rate)
43	ร้อยละของผู้ป่วยโรคซึมเศร้าเข้าถึงบริการสุขภาพจิต
44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

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



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๕๒๒ ๗๕๒๖-๕ ต่อ ๒๐๐๘
ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๐๙/ ๖๓๖๙ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓



เรื่อง การโอนเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรียน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง
หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง จะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการโอนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ขอให้ทุกหน่วยงานบันทึกตัวชี้วัดในโปรแกรม PPIS ของจังหวัด และดำเนินการดังนี้

๑. ตรวจสอบข้อมูลของข้าราชการ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑) หากข้อมูลไม่ตรงกับของจังหวัดให้แจ้งข้อมูลให้จังหวัดทราบภายในวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๓

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

๓. พิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ว ๒๘) ดังกล่าวตามข้อ ๒ ให้ใช้ช่วงการโอนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒) และใช้ฐานในการคำนวณและวงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓) ทั้งนี้ วงเงินที่จะใช้เดือนคือ ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมข้าราชการสำหรับวงเงินที่เหลือร้อยละ ๐.๐๖ ให้กันไว้เป็นโควตาของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง เพื่อจัดสรรเพิ่มให้ส่วนราชการและข้าราชการที่สนับสนุนตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และนโยบายสำคัญ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดสรรวงเงินดังนี้

๓.๑ จัดสรรให้ข้าราชการที่มีปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และในรอบปีที่ผ่านมามีได้รับการคัดเลือกเป็นข้าราชการดีเด่น หรือได้รับประกาศเกียรติคุณมีผลงานดีเด่น

๓.๒ จัดสรรให้ส่วนราชการและข้าราชการที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง และนโยบายสำคัญ รวมถึงความเสียสละปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล หรือตามที่เห็นสมควร

ฯ/เพื่อให้การ.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปตามกรอบระยะเวลา และอยู่ในวงเงิน ๒.๙๐
ให้นับข้าราชการ ณ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ที่ปฏิบัติราชการอยู่จริงทุกคน (ไม่รวมสาธารณสุขอำเภอ หัวหน้า
กลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน และข้าราชการตำแหน่งอยู่ทางต่างจังหวัดหรือตำแหน่งอยู่
โรงพยาบาลลำปาง) พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินในสังกัดลงชื่อรับทราบในแบบสรุปการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่พิมพ์จากโปรแกรม PPIS ของจังหวัด และส่งแบบสรุปการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการทุกคนไปให้จังหวัดลำปางภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ การบริหารวงเงินต้อง ไม่
เกิน ๒.๙๐ ของฐานเงินเดือนรวมดังกล่าว หากบริหารเกินวงเงินทางจังหวัดจะแจ้งให้ทำการบริหารวงเงินใหม่

๔. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการผู้สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือน โดยเรียงลำดับตามผลการ
ประเมินและคะแนน (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๕. จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

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

๕.๒ กรณีมาสายต้องไม่เกิน ๘ ครั้ง เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานและ
พิจารณาเหตุว่าเป็นเหตุสุดวิสัย

๕.๓ กรณีลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่มีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ แต่มีผล
การปฏิบัติงานดีเด่น หรือพิจารณาเห็นว่าเป็นเหตุสุดวิสัย หัวหน้าส่วนราชการอาจพิจารณาผ่อนผันให้เลื่อน
เงินเดือนได้

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

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

๗. รวบรวมเอกสารดังกล่าวข้างต้น (ข้อ ๔, ๕ และ ๖) ส่งให้ถึงจังหวัดลำปางภายในวันที่
๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ พร้อมทั้งส่งข้อมูลทาง E-mail : woman-๘๙@hotmail.com

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

(นายประเสริฐ กิจสุวรรณรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง

(๖) สำเนา

๑๐๒๖๓

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสสจ.	ช่วงเวลา
๑	การจัดทำดัชนีชี้วัดและค่าเป้าหมายของหน่วยงานและรายบุคคล			
๑.๑	หัวหน้าหน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดของหน่วยงานให้ หน.กลุ่มงาน/รพช./สสอ.	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ.	วรวี/ศรัณญา	วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓ ๒๕๖๓
๑.๒	หน.กลุ่มงาน/รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต. ทำข้อตกลงตัวชี้วัดกับ ผู้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทั้งหมด พร้อมทั้งจัดประชุมเพื่อประกาศ หลักเกณฑ์แนวทางในการดำเนินการกับผู้ที่มีผล	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.	ศรัณญา/ หทัยชนก	ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๑.๓	เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว แจ้งให้หลักฐานภาพถ่าย รายงานการ ประชุมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินการกับผู้ที่มีผล สัมฤทธิ์ต่ำ	ผอ.รพช./สสอ.	ศรัณญา/ หทัยชนก/พรนิตย์	
๒	กรอก KPI รายบุคคลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับจังหวัด PPIS	ข้าราชการทุกคน	หทัยชนก/ภูวถล	ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๓	การรวบรวมผลงานเพื่อประเมินเลื่อนเงินเดือนนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัด	กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ศรัณญา/ หทัยชนก	ภายในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๓
๔	ตรวจสอบฐานข้อมูลบุคลากรในสังกัดในโปรแกรมสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน และประสานข้อมูลคนไปช่วยมาช่วยราชการ (ข้ามจังหวัด)	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.ลำปาง	หทัยชนก/ภูวถล	ภายในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
๕	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดของข้าราชการในสังกัด (ตาม ๖ ๒๐)	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.		ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๓
๖	การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนระดับเชี่ยวชาญ	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ศรัณญา/ หทัยชนก	ภายใน ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๗	ตรวจสอบฐานข้อมูลจำนวนคน และอัตราเงินเดือนของจังหวัดและ อำเภอให้ถูกต้องตรงกัน/คำนวณโควตาเลื่อนเงินเดือนของ นพ.สสจ. รอง นพ.สสจ. และหัวหน้ากลุ่มงาน	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.ลำปาง และผู้รับผิดชอบงานเงินเดือน ของรพช./สสอ.	ศรัณญา/ หทัยชนก	ภายในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๓
๘	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดและให้ คะแนน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กระทรวงหรือ กรมต้นสังกัดกำหนด (ตาม ๖ ๒๐) - ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัด ประเมิน ซึ่งแยกเป็น ๒ ส่วน คือ ๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน จากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตาม ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้แล้ว (๕ ตัวชี้วัดสำหรับหัวหน้ากลุ่มงานในสสจ./ อ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต./ผู้ปฏิบัติงาน) ๕.๒ สมรรถนะ จากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด (๕ ตัว) ใช้วิธีการโดย ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเหนือขึ้นไป อีก ๑ ระดับร่วมเป็นผู้ประเมิน พร้อมทั้งบริหารวงเงินเป็นเอกสารและส่งผลให้สสจ.ลำปางตรวจสอบ ๕.๓ กรณีประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ปรากฏว่ามีผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำค้ำประกันในการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง และแผนพัฒนารายบุคคล และส่งให้สสจ.	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.	ศรัณญา/ หทัยชนก/ กิรนนท์/ภูวถล/ สุวรรณา/พรนิตย์	ภายในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ (ส่งเอกสารการบริหารวงเงิน ให้ สสจ.ลำปาง)
๙	การพิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ๖ ๒๘) และแจ้งผลการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการ ในสังกัด (เป็นร้อยละ) ให้จังหวัดทราบในโปรแกรมระบบ PPIS ของจังหวัด และตามแบบฟอร์มที่ สสจ.กำหนด	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ลำปาง (ก.ง.บริหารทรัพยากร) รพช./สสอ. -พิจารณาผลการประเมิน ของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ กับวงเงินเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับการ จัดสรรจากจังหวัดและแจ้งผลการ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน(ร้อยละ) ให้จังหวัดตามแบบที่กำหนด ด้วยระบบ PPIS	ศรัณญา/ หทัยชนก/ กิรนนท์/ภูวถล/ สุวรรณา/พรนิตย์	ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสสจ.	ช่วงเวลา
	นพ.สจ. รอง นพ.สจ. และหัวหน้ากลุ่มงานในสจ. พิจารณาโควตา เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการ	นพ.สจ./รอง นพ.สจ. หัวหน้ากลุ่มงาน	หัวหน้ากลุ่มงาน/ แพทย์ชนก	ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓
๑๑	ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของ สสจ.ลำปาง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมิน ในภาพรวมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	คณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการของ สสจ.ลำปาง เสนอความเห็นเกี่ยว กับมาตรฐาน/ความเป็นธรรม ของผลการประเมิน	หัวหน้ากลุ่มงาน/ แพทย์ชนก	ภายในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓
๑๒	การแจ้งผลการประเมิน (ตาม ๖ ๒๐)	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.ลำปาง -แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการ ประเมินในสังกัดลงชื่อรับทราบ ในแบบสรุปการประเมินผลฯ	แพทย์ชนก	ภายในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๓
๑๓	การประกาศรายชื่อ และร้อยละการเลื่อนเงินเดือน (ตาม ๖ ๒๘)	สสจ.ลำปาง เสนอประกาศรายชื่อผู้มีผลงาน สูงกว่าระดับดีขึ้นไปในสังกัด โดยนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ สสจ. สสจ.ลำปาง เสนอประกาศร้อยละการเลื่อน เงินเดือนของข้าราชการในสังกัด ในแต่ละระดับการประเมินให้ ผวจ.ลงนาม	แพทย์ชนก	ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
๑๔	ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน (ตาม ๖ ๒๘)	สสจ.ลำปาง -ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน (ผวจ.ลงนามคำสั่งเลื่อน เงินเดือน) สสจ.ลำปาง แจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ให้ข้าราชการในสังกัด ทราบ	แพทย์ชนก	ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ระดับผลการประเมิน รอบ 1 เมษายน 2563 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

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

ระดับผลการประเมิน รอบ 1 เมษายน 2563 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง

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

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือน

ปรับตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน 2563

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

* สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับเงินเดือนขั้นสูง