

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพชรบูรณ์ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการ ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใด ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ ภาครัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อน เงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติ ราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทาง ปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่า ด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ที่ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตาม หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่า ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

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

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

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

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของ

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชา
ทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

EB 13 103

กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย 8

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสสจ.	ช่วงเวลา
1	การจัดทำตัวชี้วัดและคำเป้าหมายของหน่วยงานและรายบุคคล			
	1.1 หัวหน้าหน่วยงานนำยุทธศาสตร์วิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้ หน.กลุ่มงาน/รพช./สสอ.	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ.	สมพร/นายแพทย์	วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562
	1.2 หน.กลุ่มงาน/รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต. ทำข้อตกลงตัวชี้วัดกับ ผู้ปฏิบัติงานแล้วเสร็จทั้งหมด พร้อมทั้งจัดประชุมเพื่อประกาศ หลักเกณฑ์แนวทางในการดำเนินงานกับผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ค่า	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.	นายแพทย์/แพทย์ชนก	ภายในวันที่ 4 มีนาคม 2562
	1.3 เมื่อดำเนินการเรียบร้อยแล้ว แจ้งให้หลักฐานถ่ายโอน รายงานการ ประชุมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัด และแนวทางการดำเนินการกับผู้ที่มีผล สัมฤทธิ์ค่า	ผอ.รพช./สสอ.	นายแพทย์/แพทย์ชนก/ แสงเดือน	
2	การบันทึก KPI รายบุคคล			
	2.1 หน่วยงานทุกแห่งแจ้งรายชื่อผู้รับผิดชอบในการบันทึก KPI ของหน่วยงาน	ผอ.รพช./สสอ.	แพทย์ชนก/ภูวดล	วันที่ 1 มีนาคม 2562
	2.2 บันทึก KPI รายบุคคลไปโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับจังหวัด PPS	ผู้รับผิดชอบในการบันทึก KPI ของหน่วยงาน	แพทย์ชนก/ภูวดล	ภายในวันที่ 8 มีนาคม ๒๕62
3	การรวบรวมผลงานเพื่อประเมินเลื่อนเงินเดือนนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัด	กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	นายแพทย์/แพทย์ชนก	ภายในวันที่ 1 มีนาคม 2562
4	ตรวจสอบฐานข้อมูลการไม่ไปแผนรพช.สสอ.สสจ. ทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (PPIS) ให้ถูกต้องแจ้งเป็นปัจจุบัน และประสานข้อมูลไปช่วยขยายราชการจังหวัด	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ.ลำปาง	แพทย์ชนก/ภูวดล	ภายในวันที่ 27 กุมภาพันธ์ ๒๕62
5	ผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ตามตัวชี้วัดของข้าราชการในสังกัด (ตาม ว 20)	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพ.สต.		ภายในวันที่ 8 มีนาคม ๒๕62
6	การประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนระดับเชี่ยวชาญ	นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	นายแพทย์/แพทย์ชนก	ภายใน 4 มีนาคม 2562
7	ตรวจสอบฐานข้อมูลจำนวนคน และอัตราเงินเดือนของจังหวัดและ อำเภอให้อยู่ต้องตรงกับ/คำนวณโควตาเลื่อนเงินเดือนของรพ. สสจ. รพช. สสอ. และหัวหน้ากลุ่มงาน	สสจ.ลำปาง และผู้รับผิดชอบงานเงินเดือน ของรพช./สสอ.	นายแพทย์/แพทย์ชนก	ภายในวันที่ 4 มีนาคม ๒๕62

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสง.	ช่วงเวลา
8	การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดและให้คะแนน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กระทรวงหรือกรมต้นสังกัดกำหนด (ตาม ว 20)	หัวหน้ากลุ่มงาน/ ผอ.รพช./สสอ./ผอ.รพสต.	นายแพทย์/แพทย์ชนก/ แสงเดือน/กวดล/ กิริพันธ์/สุรวณา	ส่งเอกสารมายังบริหารวงเงิน ให้สสจ.ลำปาง - กำหนดส่งวันที่ 7 มี.ค. 62 คือ สสอ.แม่เมษา เกษดา เสริมงาม จว. ลำพูน จังหวัด แม่พริก สบปราบ - กำหนดส่งวันที่ 8 มี.ค. 62 คือ สสอ.เมือง เกิน แม่ทะ ห้างฉัตร เมืองปาน - กำหนดส่งวันที่ 9 มี.ค. 62 คือ รพ.แม่เมษา เสริมงาม แม่พริก สบปราบ - กำหนดส่งวันที่ 10 มี.ค. 62 คือ รพ.วังเหนือ จว. ลำพูน เมืองปาน - กำหนดส่งวันที่ 11 มี.ค. 62 คือ รพ.เกษดา เกิน แม่ทะ ห้างฉัตร
9	การพิจารณาผลการประเมินกับวงเงินงบประมาณ (ตาม ว 28) และแจ้งผลการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนแก่ข้าราชการในสังกัด (เป็นร้อยละ) ให้สังกัดทราบในโปรแกรมระบบ PPSIS ของจังหวัด และตามแบบฟอร์มที่สสจ.กำหนด	สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดลำปาง (ภ.รพ.พ.) รพช./สสอ. -พิจารณาผลการประเมิน ของข้าราชการในหน่วยงานต่าง ๆ คำนวณเงินเดือนเดือนที่ ได้รับการจัดสรรจากจังหวัด และแจ้งผลการพิจารณาเลื่อน เงินเดือนเป็นร้อยละให้ จังหวัดตามแบบที่กำหนด ด้วยระบบ PPSIS	นายแพทย์/แพทย์ชนก/แสงเดือน/ กวดล/กิริพันธ์/สุรวณา	การบริหารวงเงินไปกรม PPIS ที่สสจ.ลำปาง - วันที่ 12 มีนาคม ๒๕62 อำเภอเมือง แม่เมษา เกษดา จว. ลำพูน จังหวัด - วันที่ 13 มีนาคม ๒๕62 อำเภอเถิน แม่พริก แม่ทะ เสริมงาม สบปราบ ห้างฉัตร เมืองปาน - บริหารวงเงินไปโปรแกรมให้ แล้วเสร็จภายในวันที่ 15 มีนาคม ๒๕62

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบ	ช่วงเวลา
10	การพิจารณาโควตา และการบริหารวงเงินบพ.สสจ. รอนบพ.สสจ.	บพ.สสจ.	หัวหน้ากลุ่มงาน/พหุชนก	ช่วงเวลา ภายในวันที่
	10.1 บพ.สสจ. รอนบพ.สสจ. และหัวหน้ากลุ่มงานในสสจ. พิจารณาโควตา	รอนบพ.สสจ.		22 มีนาคม ๒๕๖2
	เลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการ	หัวหน้ากลุ่มงาน		
	10.2 การบริหารวงเงินโควตาผู้บริหาร ลงไปประมวล PPS	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล	หัวหน้ากลุ่มงาน/พหุชนก/ แสงเดือน/ภูวดล/ธีรพันธ์/ สุวรรณา	
11	ประชุมคณะกรรมการการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของสสจ.ลำปาง	คณะกรรมการการกลั่นกรอง	หัวหน้ากลุ่มงาน/พหุชนก	ภายในวันที่
	เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐาน/ความเป็นธรรมของผลการประเมิน	ผลการประเมินผลการ		25 มีนาคม 2562
	ในภาพรวมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง	ปฏิบัติการการของ		
		สสจ.ลำปาง		
		-เสนอความเห็นเกี่ยว		
		กับมาตรฐาน/ความเป็น		
		ธรรมของผลการประเมิน		
12	การแจ้งผลการประเมิน (ตาม ว 20)	แผนงานบริหาร	พหุชนก	ภายในวันที่
		ทรัพยากรบุคคล สสจ.ลำปาง		25 มีนาคม 2562
		-แจ้งผลการประเมิน		
		ให้ผู้รับการประเมิน		
		สังกัดลงชื่อรับทราบใน		
		แบบสรุปผลการประเมินผล		
13	การประกาศรายชื่อ และรายละเอียดการเลื่อนเงินเดือน (ตาม ว 28)	สสจ.ลำปาง	พหุชนก	ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2562
		เสนอประกาศรายชื่อ		เป็นต้นไป
		ผู้มีผลงานสูงกว่าระดับดี		
		ขึ้นไปในสังกัด โดยนายแพทย์		
		บมร.บี.เขต		
		สสจ.ลำปาง		
		เสนอประกาศรายละเอียด		
		การเลื่อนเงินเดือน		
		ของข้าราชการในสังกัด		
		ในแต่ละระดับผลการ		
		ประเมินให้ ผวจ.ลงนาม		

ที่	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	ผู้รับผิดชอบสง.	ช่วงเวลา
14	ออกคำสั่งโอนเงินคืบและแจ้งผลการโอนเงินเดือน (ตาม ว 28)	ผสจ.สำนักงาน	พชช.นภ	ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2562
		-ออกคำสั่งโอนเงินเดือน		เป็นต้นไป
		(ผวจ. ลงนามคำสั่งโอนเงินเดือน)		
		เงินเดือน)		
		ผสจ.สำนักงาน		
		แจ้งผลการโอนเงินเดือน		
		ให้ข้าราชการในสังกัด		
		ทราบ		

ปัญหาอุปสรรคที่พบ	แนวทางแก้ไข
1. การบริหารวงเงินที่ไม่ยืดหยุ่น	1. ตรวจสอบให้ถูกต้อง หากมีเศษให้ปัดขึ้น
2. การบริหารวงเงินในเอกสารกับโปรแกรมไม่ตรงกัน เช่น ผลเงินเดือนรวมไม่ตรงกัน จำนวนคนไม่ตรงกัน เนื่องจากโปรแกรม Error/คนไม่ครบ	2. ให้ปรีนเอกสารที่คีย์ในโปรแกรมเพื่อมาตรวจทานกับเอกสารอีกครั้งก่อนส่งให้จังหวัด โดยให้ดำเนินการรวมผลโอนเงินเดือนและเงินที่ใช้ไป
3. การบันทึกโปรแกรมในระบบ PPIS ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	3. จังหวัดกำหนดให้ส่งรายชื่อผู้รับผิดชอบในการบันทึก KPI หน่วยงานละ 1 คน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว