



ประกาศจังหวัดแม่ฮ่องสอน  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข  
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปี ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่งแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปี ๒๕๖๔ เพื่อให้ถือปฏิบัติรอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. รอบระยะเวลาการประเมิน
๓. การจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๕. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๖. การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๗. การกำหนดระดับผลการประเมิน
๘. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน
๙. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑๐. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีการประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชบถ มากพันธ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน

## คำอธิบาย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข  
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ปี ๒๕๖๔ รอบที่ ๑ ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และรอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เป็นต้นไป

### ๑. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ดังนี้

ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน	
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน	รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงาน ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
โรงพยาบาลชุมชน	
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล	หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล
หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล	ผู้ปฏิบัติงานในบังคับบัญชาของกลุ่มงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ	
นายอำเภอ	สาธารณสุขอำเภอ
สาธารณสุขอำเภอ	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ, ผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

### ๒. รอบระยะเวลาการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

### ๓. การจัดสรรวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน

๓.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน บริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ร้อยละ ๒.๙ ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการพลเรือน ให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน บริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในส่วนวงเงินของข้าราชการที่อยู่ระหว่างลาศึกษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนจะกันไว้เพื่อบริหารในภาพรวมของจังหวัด สำหรับข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น เป็นที่ประจักษ์

๓.๒ หากมีเงินจัดสรรคืนจากผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่ได้กันไว้ ร้อยละ ๐.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนบริหารวงเงิน ดังต่อไปนี้

- วงเงินร้อยละ ๓๐ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นผู้จัดสรรให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่นทุกระดับ

- วงเงินร้อยละ ๗๐ จัดสรรให้อำเภอพิจารณาให้บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ตามสัดส่วนเงินเดือนรอบที่ ๑ ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ของแต่ละอำเภอ

### ๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๑ การจัดทำแบบมอบหมายงานและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน มอบหมายงานและตกลงร่วมกันกับผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเกี่ยวกับตัวชี้วัดและระดับผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินโดยจัดทำแบบมอบหมายงานพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นหลักฐานพร้อมทั้งลงนาม ประกอบด้วย

๔.๑.๑) แบบมอบหมายงานรายบุคคล

๔.๑.๒) ตัวชี้วัดพร้อมค่าเป้าหมายระดับบุคคลที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงาน

เมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินโดยเทียบเคียงผลงานที่ทำได้จริงกับค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ แล้วจึงนำมาสรุปเป็นคะแนนประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินนั้น หากมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นระหว่างรอบการประเมิน เช่น มีเนื้องานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน/ผู้รับการประเมินเปลี่ยนไปจากที่เคยตกลงร่วมกันเมื่อต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาร่วมกันพิจารณาปรับปรุงข้อตกลงในแบบมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

๔.๒ เมื่อสิ้นสุดรอบประเมินให้หน่วยงานจัดทำเอกสารสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้อง ส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ประกอบด้วย

๔.๒.๑) แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔.๒.๒) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๒.๓) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๔.๒.๔) แผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

๔.๒.๕) แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล

๔.๓ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

กรณีข้าราชการที่ผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ให้จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง” เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกับผู้บังคับบัญชา (รายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง กฏ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒) ซึ่งมีขั้นตอนตาม เอกสารแนบท้าย

๕. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณา ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๕.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรเป็นต้น ทั้งนี้จำนวนตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานให้อยู่ระหว่าง ๔ - ๑๐ ตัวชี้วัด

๕.๒ สมรรถนะหรือพฤติกรรม ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนดได้แก่

๕.๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

๕.๒.๒ บริการที่ดี (Service Mind)

๕.๒.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

๕.๒.๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

๕.๒.๕ การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรม ให้ประเมินตามคู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดแม่ฮ่องสอน และให้พิจารณาการมีส่วนร่วมของงานส่วนรวม เช่น รัฐพิธี และราชพิธี ตลอดจนการเป็นกรรมการต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งด้วย โดยผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน จะต้องพิจารณาตามหลักความโปร่งใส ชัดเจน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง โดยอาศัยการสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและบันทึกพฤติกรรมที่สังเกตได้อย่างสม่ำเสมอ

๖. การกำหนดน้ำหนักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้กำหนดดังนี้

ประเภทของบุคลากร	น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน (คะแนน)	น้ำหนักสมรรถนะ (คะแนน)
ข้าราชการ	๗๐	๓๐
ลูกจ้างประจำ	๗๐	๓๐
พนักงานราชการ	๘๐	๒๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๘๐	๒๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๘๐	๒๐

๗. การกำหนดระดับผลการประเมิน

๗.๑ ข้าราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละการเลื่อน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒.๘๐ - ๓.๔๙
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๗๙
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐	๐

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ "คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๒ ลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๐

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ "คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๓ พนักงานราชการ แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละการเลื่อน
ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๕๐ - ๓.๘๙
ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	๒.๘๐ - ๒.๘๙
พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๗๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	๐

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ "คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง"

๗.๔ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละการเลื่อน
ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐	๓.๙๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๙๐ - ๓.๘๙
ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	๒.๘๐ - ๒.๘๙
พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๗๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	๐

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง”

๗.๕ ลูกจ้างชั่วคราว แบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น, ดีมาก, ดี, พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	ร้อยละการเลื่อน
ดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐	๓.๙๐ - ๖.๐๐
ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๒.๙๐ - ๓.๘๙
ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	๒.๘๐ - ๒.๘๙
พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	๑.๐๐ - ๒.๗๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	๐

หมายเหตุ : คะแนนน้อยกว่า ๖๐ คะแนน จัดทำ “คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง”

๘. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและแบบประเมินสมรรถนะให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่ส่วนราชการต้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน

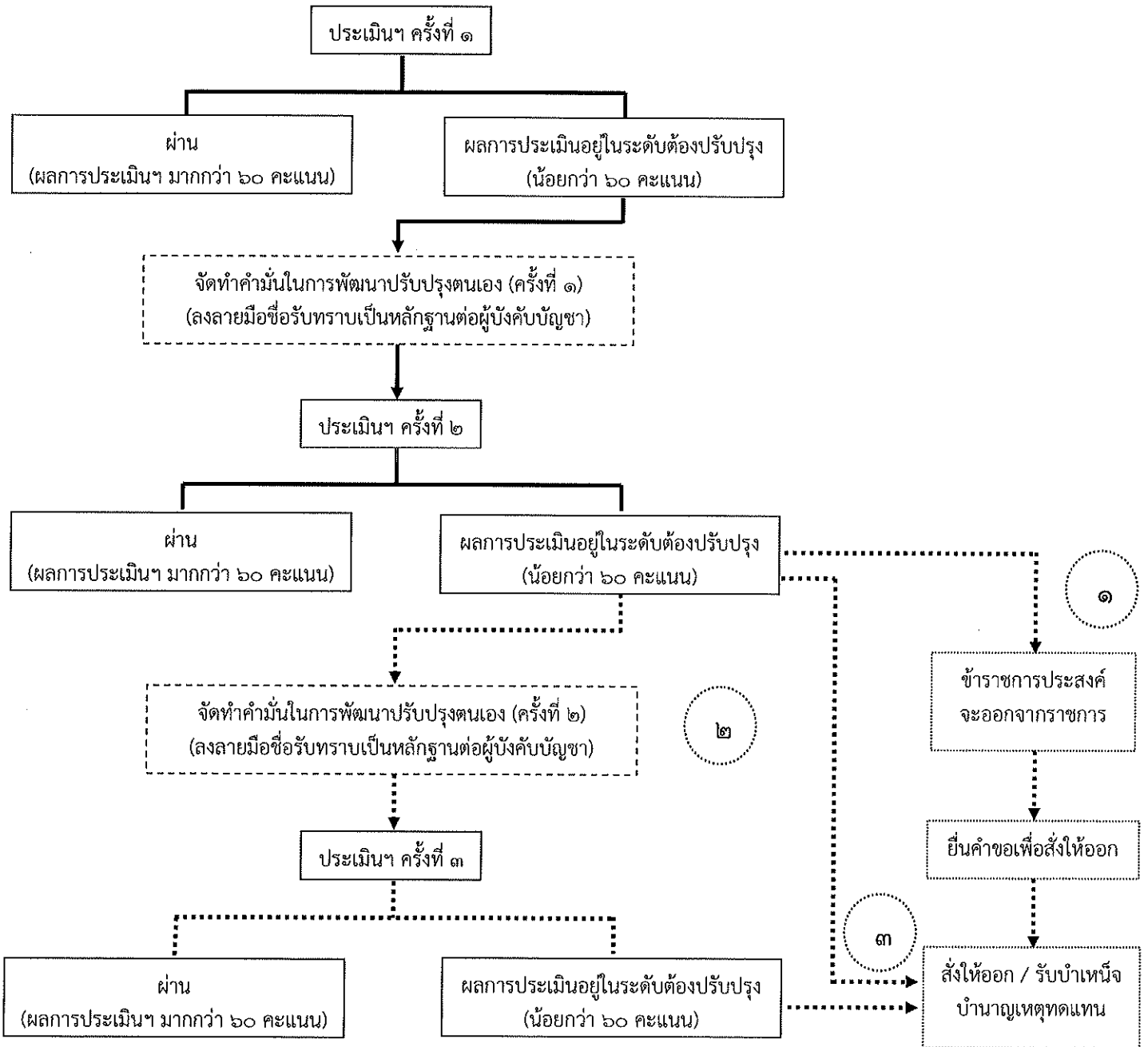
๙. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในหน่วยงาน

๑๐. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- ๑๐.๑ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ (ภาคผนวก ๑)
- ๑๐.๒ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ (ภาคผนวก ๒)
- ๑๐.๓ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ (ภาคผนวก ๓)
- ๑๐.๔ แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (ภาคผนวก ๔)
- ๑๐.๕ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว (ภาคผนวก ๕)
- ๑๐.๖ แบบมอบหมายตัวชี้วัดระดับบุคคล (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๗ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๘ แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๙ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๑๐ แบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (ภาคผนวก ๖)
- ๑๐.๑๑ คู่มือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน (ภาคผนวก ๗)
- ๑๐.๑๒ คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (ภาคผนวก ๘)

การให้ข้าราชการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒)







คำสั่งจังหวัดแม่ฮ่องสอน

ที่ ๒๕๖๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.  
ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ  
ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

จังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน สำหรับรอบการประเมิน  
ที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ดังนี้

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน                  | ประธานกรรมการ     |
| ๒. รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน               | รองประธาน         |
| ๓. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง                    | กรรมการ           |
| ๔. สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ                              | กรรมการ           |
| ๕. หัวหน้ากลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน | กรรมการ           |
| ๖. หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล                  | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในสังกัดสำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยให้ยึดถือระเบียบของทางราชการโดย  
เคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเชษฐา ณ นาคพันธ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้ว่าราชการจังหวัดแม่ฮ่องสอน