

แนวทางบริหารจัดการเบื้องต้น เพื่อการประเมินผลงานวิชาการ ตำแหน่ง นายแพทย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ณัฐกรานต์ แสงกล้า

ความเป็นมาของปัญหา

กระบวนการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งเป็นระดับสูงขึ้น หรือการขอรับเงินประจำตำแหน่งของสายงานแพทย์ ในขั้นตอนต้องมีการส่งประเมินผลงานทางวิชาการของแพทย์นั้นๆ ประเด็นก็คือ ต้องเป็นผลงานทางวิชาการ ในสาขาที่แพทย์มี ซึ่งต้องสอดคล้องกับคุณวุฒิเฉพาะทาง การดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ หรือภารกิจที่ปฏิบัติ แต่ปัญหาที่พบเดิมจากหลายสาเหตุ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานวิชาการ คุณวุฒิที่ได้รับ การดำรงตำแหน่ง หรืองานที่ปฏิบัติอยู่จริง ทำให้การประเมินผลงานของแพทย์ต้องล่าช้า หรือต้องส่งเอกสารคืนไปให้ดำเนินการใหม่ เช่น

- แพทย์ส่วนมาก มีคุณวุฒิเพิ่มหลายด้าน ทั้งจากการฝึกอบรม การศึกษาต่อ หรือจากการสอบด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น แพทย์มีวุฒิบัตรเฉพาะทาง สาขาอายุรกรรมแล้ว ต่อมาก็ได้เข้ารับการฝึกอบรมทางด้านเวชศาสตร์ป้องกัน เมื่อสอบผ่านก็จะได้รับหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญทางด้านเวชกรรมป้องกัน หรือบางท่านอาจสอบผ่านและได้รับหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญทางด้านเวชศาสตร์ครอบครัวอีก เป็นต้น
- ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้แพทย์บางท่านไปปฏิบัติงานในสาขาอื่น (ตามคุณวุฒิที่มีแต่ไม่ตรงกับตำแหน่ง หรืองานที่ดำรงอยู่)

3. เจ้าหน้าที่ที่ทำงานบริหารหรือฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ไม่ทราบว่าแพทย์นั้นได้ทำงานตรงตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่ม ตรงตามตำแหน่งหรือไม่ เพราะขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ได้ศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม เนื่องจากจำนวนแพทย์มีมากขึ้นเรื่อยๆ แต่ไม่ได้มีการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแพทย์ไว้อย่างเป็นระบบ รวมถึงมีภาระงานในความรับผิดชอบหลายด้าน

4. เมื่อแพทย์มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะส่งผลงานประเมิน เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งหรือเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ปรากฏว่า ผลงานที่เสนอให้ประเมิน การดำรงตำแหน่งของแพทย์ผู้บังคับบัญชาที่จะรับรองผลงานและคุณวุฒิที่ได้รับไม่สอดคล้องกัน คณะกรรมการผู้พิจารณาผลงานไม่อาจพิจารณาได้ เนื่องจากผลงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

กรณีดังกล่าว เป็นปัญหาทั้งในระดับชำนาญการพิเศษลงมา ต้องส่งเรื่องคืนให้จังหวัดไปดำเนินการใหม่ ซึ่งต้องขออนุมัติ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (อ.ก.พ.สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข) ตัดใจอนตำแหน่งให้ตรงตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริง ตรงคุณวุฒิที่ได้รับก่อน จึงจะส่งคำขอประเมินผลงานได้ รวมถึงในระดับเชี่ยวชาญ-ทรงคุณวุฒิ เมื่อได้รับการคัดเลือกซึ่งตัวแล้ว กระทรวงสาธารณสุขจะส่งผลงานให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) พิจารณา หากแพทย์ผู้นั้นมีผลงานไม่สอดคล้องกับคุณวุฒิที่มี หรือไม่ตรงกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง สำนักงาน ก.พ. ก็จะไม่รับพิจารณาและส่งเรื่องคืน

5. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กระทรวงสาธารณสุข (อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุข) ในการประชุม ครั้งที่ 1/2555 วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2555 มีมติอนุมัติเป็นหลักการให้กำหนดความเชี่ยวชาญ ตำแหน่งนายแพทย์ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นด้าน เวชกรรม ไม่ต้องระบุสาขา (ปัจจุบันแพทย์ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีด้านความ เชี่ยวชาญจำนวน 16 สาขา) ดังนั้น การขอประเมิน ผลงานตำแหน่งนายแพทย์ ต้องปรับปรุงแนวทางการ ขอประเมินของแพทย์ให้ชัดเจน เนื่องจาก เมื่อแพทย์ ระดับชำนาญการ ขอประเมินเพื่อขอรับเงินประจำ ตำแหน่ง หรือเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งจะระบุ เป็นนายแพทย์ (ด้านเวชกรรม) ทุกตำแหน่ง ไม่ว่า จะเป็นแพทย์ที่มีคุณวุฒิเพิ่มหรือไม่หรือเป็นแพทย์ ที่ได้รับวุฒิเพิ่มด้านใด

จากปัญหาดังกล่าว จำเป็นต้องมีแนวทาง บริหารจัดการ เพื่อเป็นแนวทางให้แพทย์ได้รับทราบ ข้อมูล เกี่ยวกับตำแหน่ง และการเตรียมเสนอผลงาน ของตนเอง เพื่อการประเมินเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ ใช้เป็น แนวทางปฏิบัติ

วิธีแก้ปัญหาที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ในทางปฏิบัติ แม้จะมีปัญหาข้อขัดข้องหลาย ประการ แต่ผู้รับผิดชอบได้พยายามประสานงานกับ ส่วนราชการที่มีแพทย์จะส่งประเมินผลงาน เพื่อแก้ไข ปัญหาดังกล่าวเป็นรายๆ ไป แต่เป็นการแก้ไขที่ปลาย เหตุ หากจะให้บังเกิดผลดีตลอดไป ควรมีการแก้ไข ปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ ซึ่งวิธีแก้ปัญหา ในปัจจุบันดำเนินการ ดังนี้

1. แพทย์ผู้ได้จะส่งคำขอประเมินเพื่อขอรับ เงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ใน สาขาใด หากดำรงตำแหน่งไม่ตรงงาน ตรงคุณวุฒิที่ได้ รับ หน่วยงานต้องเสนอเรื่องมาขอ อ.ก.พ.สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตัดตำแหน่งและย้ายแพทย์ ผู้นั้นลงในฝ่ายหรืองานให้ถูกต้อง ตรงคุณวุฒิที่มี และ ตรงกับการปฏิบัติงานจริงก่อน จึงจะส่ง คำขอประเมิน ผลงานได้

2. แพทย์ผู้ส่งคำขอประเมินผลงานทุกคน ต้องกรอกแบบฟอร์มแสดงความชำนาญโดยระบุ รายละเอียดต่างๆ อย่างชัดเจน ว่ามีคุณวุฒิเพิ่มด้านใด ปฏิบัติงานที่ได ผลงานที่ส่งประเมินเป็นผลงานด้านใด และประสังค์จะให้คณะกรรมการสาขาใดพิจารณา หากข้อมูลดังกล่าวไม่สอดคล้องกัน คณะกรรมการก็ จะไม่รับพิจารณา เนื่องจากเมื่อพิจารณาแล้ว มีมติ ไม่ผ่านการประเมิน ก็จะมีการฟ้องร้อง ร้องเรียน ผลการประเมินดังกล่าว

3. ผู้ศึกษาได้เสนอวิธีการแก้ปัญหาในการ ประเมินผลงานสายงานแพทย์ในเบื้องต้น โดยได้ขอให้ คณะกรรมการประเมินผลงานสายงานแพทย์ระดับ ชำนาญการพิเศษลงมา ทั้ง 16 สาขา ประชุมหารือ แนวทางแก้ไขปัญหาของแพทย์ เกี่ยวกับการประเมิน ผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งและการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ซึ่งคณะกรรมการได้พิจารณา และมีข้อสรุปที่นำมาเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับแพทย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามตาราง

ข้อเสนอในการแก้ปัญหาเพื่อความยั่งยืน

เนื่องจากการประเมินผลงานวิชาการของ แพทย์ การดำรงตำแหน่ง การปฏิบัติงานและคุณวุฒิ เพิ่มของแพทย์ ยังมีความสำคัญและมีความจำเป็น ซึ่ง ต้องสอดคล้องกันตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละ ระดับ จึงเห็นสมควร ต้องทบทวน ตรวจสอบและแก้ไข

ปรับปรุง ระบบบริหารจัดการ การจัดแพทย์ลงในตำแหน่งในแต่ละกิจกรรมงานให้เป็นระบบที่ชัดเจน ถูกต้อง ตรงกับการปฏิบัติงานจริง รวมถึงสอดคล้องกับวุฒิบัตร หนังสืออนุมัติ หรือคุณวุฒิเพิ่มอื่น ที่แพทย์มี ซึ่งต้องปรับปรุงทั้งระบบงานและการนำเข้าข้อมูลดังนี้

1. ปรับปรุงกระบวนการนำเข้าข้อมูล

1.1 ตรวจสอบ การจัดคนลงในตำแหน่ง นายแพทย์ ซึ่งต้องให้ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ประสานงานและสำรวจข้อมูลเพื่อจัดแพทย์ให้ตรงวุฒิ ตรงงานและตรงตำแหน่ง ตามโครงสร้างที่กำหนด ซึ่งอาจทำแบบสำรวจให้แพทย์ทุกรายกรอกข้อมูล ว่าตนเองมีวุฒิใดบ้าง ให้ระบุทุกคุณวุฒิเพิ่มที่มี แล้วนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบว่าแพทย์นั้นปฏิบัติงานตรงตามคุณวุฒิที่ได้รับหรือไม่ และปฏิบัติงานในฝ่ายหรืองานตามโครงสร้างที่กำหนดหรือไม่ ซึ่งอาจให้เจ้าตัวระบุด้วยว่า ประสงค์จะปฏิบัติงานที่ใด มีแผนจะลาศึกษาต่อ เฉพาะทางใด หรืออยู่ระหว่างการฝึกอบรมวุฒิเพิ่มทางใดหรือไม่ โดยให้ผู้บังคับบัญชาэрรองการปฏิบัติงานมาด้วย เพื่อจะได้ดำเนินการปรับย้ายให้ตรงตำแหน่ง

1.2 เมื่อสำรวจแล้ว ได้ข้อมูลว่า 医師 รายนั้นดำรงตำแหน่งไม่ตรงตามคุณวุฒิที่ได้รับ ให้จังหวัดดำเนินการ ขอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตัดถอนตำแหน่งให้ถูกต้อง ตรงงานตรงคุณวุฒิไว้เลย โดยไม่รอให้มีคุณสมบัติครบก่อน เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้อนุมัติให้สายงานแพทย์ที่ปฏิบัติงานให้บริการสุขภาพในสถานบริการสุขภาพ เป็นตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญได้ทุกตำแหน่ง ซึ่งการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ต้องเสนอผลงานบริการย้อนหลัง 3 ปี การจัดให้แพทย์ได้ปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสมสมตั้งแต่แรก จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

1.3 จัดให้แพทย์ทุกคนมี Portfolio ของตนเองและมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน หากจะโอน ย้าย ลาศึกษา หรือบรรจุลับเข้ารัฐการ ต้องมีเอกสารดังกล่าวมาแสดงด้วย

2. เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ ทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่อาจทราบข้อมูลคุณวุฒิเพิ่ม ของแพทย์ทุกราย หรือรู้แต่เพียงว่ามีวุฒิเพิ่มๆ ใด แต่ทำงานไม่ตรง รวมถึงเจ้าหน้าที่ส่วนกลางอาจมีช่องทางที่จะรู้คุณวุฒิเพิ่มของแพทย์ได้จากแพทย์ส่วน แต่ไม่รู้ว่าแพทย์ปฏิบัติงานตรงตำแหน่งหรือไม่ เห็นควรแก้ไขดังนี้

2.1 จัดประชุม สัมมนา หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาคและเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดตำแหน่ง การจัดคนลง การประเมินคุณวุฒิเพิ่มที่แพทย์ได้รับ ผลงานที่จะใช้ประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง หรือเพื่อเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่ครองอยู่ งานที่ปฏิบัติอยู่ ผลงานของแพทย์ที่จะนำมาใช้ในการประเมิน ว่าตรงสาขา ตรงตามคุณวุฒิที่มีหรือไม่

2.2 เมื่อประชุมสัมมนาทำความเข้าใจแล้ว ควรปรับปรุงตำแหน่งนายแพทย์ ทั้งใน รพศ./รพท./สสจ. โดยการสำรวจสำมะโนประชากรแพทย์ให้ถูกต้อง โดยกองการเจ้าหน้าที่ต้องให้การสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นการกำหนด Template แบบฟอร์ม ออกแบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการประมวลผล มอบหมายงาน จัดแบ่งลำดับของงาน เพื่อป้องกันความสับสน จัดตั้งทีมสนับสนุน แยกเป็นแต่ละขั้นตอน การรับ-ส่ง ตรวจสอบข้อมูลแบบออนไลน์ เชื่อมโยงระหว่างภูมิภาค-ส่วนกลาง เพื่อให้ผลการดำเนินการอุปกรณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ มีความถูกต้องชัดเจน และถือเป็นฐานข้อมูล ในการตรวจสอบ เพื่อประเมินผลงานวิชาการ ในกรอบขอรับเงินประจำตำแหน่ง และเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นต่อไป

ทั้งนี้ ให้วางกลไก และผู้รับผิดชอบให้มีการปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันตลอดเวลา พร้อมทั้ง ให้มีผู้ตรวจสอบเป็นระยะๆ

2.3 กำหนดขั้นตอน โครงการ เครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ รวมทั้งบประมาณในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินงานตามที่กล่าว บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม

2.4 ต้องทำความชัดเจนกับผู้บริหารและองค์กรที่รับผิดชอบ แต่ละระดับเพื่อสนับสนุนและควบคุมกำกับให้การดำเนินการเป็นไปตามข้อเสนอ ข้างต้น ผู้บังคับบัญชาได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขนิเทศก์ ผู้ตรวจราชการกระทรวง รองปลัดกระทรวง ปลัดกระทรวง รวมถึงผู้บริหารส่วนกลาง กองต่างๆ ในส่วนกลาง เพราะว่า ถ้าจะให้ระบบนี้ ดำเนินการได้ต่อเนื่องและยั่งยืน ต้องให้ผู้บริหารเหล่านี้ ได้รับทราบและสนับสนุน

2.5 ฐานข้อมูลที่รวมรวมข้อมูลไว้เป็นคลังข้อมูลเฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งสายงานแพทย์ ในรูปแบบที่สามารถ ค้นหาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง จะต้องเป็นปัจจุบันตลอด เช่น เจ้าหน้าที่สามารถขออุดได้ว่า 医師 ชื่อนี้มีวุฒิเพิ่มอะไรบ้าง ทำงานที่ใด ทำงานในลักษณะใด หน่วยงานไหน และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะประเมินในสาขานั้นหรือไม่ เพื่อความชัดเจนในแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบและของแพทย์

ประโยชน์ที่จะได้รับ

- แนวทางในการจัดการเบื้องต้น จะทำให้แพทย์ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้รับการบริหารจัดการที่ชัดเจนตั้งแต่แรก เพื่อช่วยให้แพทย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินระดับสูงขึ้น ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2. สำนักงาน ก.พ. ได้ออนุมัติให้ดำเนินการ นายนายแพทย์ เป็นระดับเชี่ยวชาญได้ทุกตำแหน่ง การจัดให้ แพทย์ดำรงตำแหน่งที่ตรงตำแหน่ง ตรงตามคุณวุฒิที่มีตั้งแต่เริ่มต้น ส่งผลให้การจัดทำผลงาน วิชาการและการเก็บข้อมูลผลงานย้อนหลัง 3 ปีถูกต้อง เพราะเก็บข้อมูลได้ตรงสาขาที่จะขอประเมิน รวมถึง การจัดทำผลงานวิชาการก็จะได้ผลงานที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

3. ปัจจุบัน ตำแหน่งนายแพทย์ในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณวุฒิสาขา เชพะทางจำนวนมากถึง 16 สาขา การพิจารณา ประเมินผลงานของแพทย์ เพื่อขอรับเงินประจำ ตำแหน่ง หรือเพื่อเลื่อนขึ้นแต่ตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องเสนอคณะกรรมการผู้ทรง คุณวุฒิเชพะทางนั้นๆ พิจารณา (หากไม่มีวุฒิเพิ่ม ไม่สามารถขอประเมินระดับเชี่ยวชาญได้ กรณีขอ ประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ พิเศษ จะส่ง ผลงานให้คณะกรรมการด้านเวชกรรม ทั่วไปพิจารณา) การบริหารจัดการเกี่ยวกับตำแหน่ง ของแพทย์ ตั้งแต่เริ่มต้น จะช่วยให้คณะกรรมการ ประเมินผลงาน พิจารณาประเมินผลงานด้วยความ ถูกต้องรวดเร็ว และมีคุณภาพทำให้ผู้ประเมิน และ ผู้ขอรับการประเมินมีขั้นตอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

4. ป้องกันปัญหาการร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือ พ้องร้องคณะกรรมการประเมินผลงานและผู้บังคับบัญชา ว่าดำเนินการล่าช้า ทำให้เสียสิทธิ้อนพึงจะได้รับ เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วน

5. ผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ได้รับทราบ ทิศทางความก้าวหน้าในสายงาน มีความตั้งใจในการ ปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีและผลสำเร็จที่เกิดจาก การปฏิบัติงานไปประกอบการจัดทำผลงานวิชาการใน แต่ละระดับ

6. ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับคุณวุฒิของแพทย์มากขึ้น กรณีที่ต้องรับโอน ย้าย บรรจุกลับแพทย์ สามารถ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดภาระงานที่ ซ้ำซ้อน

7. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีฐาน ข้อมูลของแพทย์ที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ในด้านความ เชี่ยวชาญต่างๆ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน นำไปใช้บริหารจัดการต่อไปได้สะดวก รวดเร็ว

8. ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ ในการบริหาร จัดการสายงานแพทย์ให้กับส่วนราชการอื่น

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551

2. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.2/218 ลงวันที่ 21 มกราคม 2545

3. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.3.3/ 314 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2552

4. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006.3/ 164.5 ลงวันที่ 7 กันยายน 2555

5. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0203/91/ว 32 ลงวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2545

6. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.3.11/ว 38 ลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2546

7. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.032/ว 76 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2547

8. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.039/ว 140 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2549

9. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.032/ว 157 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2553

10. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.039/ว 214 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2554

11. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.032/ว 6 ลงวันที่ 6 มกราคม 2555

12. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.032/ว 526 ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2556

13. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.036/ว 885 ลงวันที่ 9 พฤษภาคม 2558

14. หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สร 0201.032/ว 1122 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558

สรุปแผนงานบริหารจัดการเบื้องต้นเพื่อการประเมินผลงานต ้ง แห่งน ้าด้วยแพทย์
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ลำดับ	คุณวุฒิเพื่อแพทย์ ไดรับ (บัณฑิตหรือ หนังสืออุปถัมภ์)	ตำแหน่งและภารกิจงานที่ ด ้ารงต ้าราชการและภารกิจงานที่ หนังสืออุปถัมภ์	ตัวบทงบประมาณต่อปี/		ผลงานที่เสนอให้ประเมิน		กรรมการผู้จัดงาน	
			ขอรับเงินประจ าสำนักงานฯ	ขอรับเงินประจ าสำนักงานฯ	ระดับสำนักงานภารกิจศรัทธา	ระดับสำนักงานภารกิจศรัทธา	สำนักงานบริการ	สำนักงานบริการ
1	ไม่มีคุณวุฒิพิเศษ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	สำนักงานผู้ป่วยนอก น ้าด ้าระ/รพช.	สำนักงานผู้ป่วยนอก น ้าด ้าระ/รพช.	สำนักงานบริการศรัทธาใน รพช./รพช.	สำนักงานบริการศรัทธาใน รพช./รพช.	สำนักงานบริการ	สำนักงานบริการ
2	ครุภารกิจที่ต้องมีคุณวุฒิ เฉพาะกิจพิเศษ	ครุภารกิจที่ต้องมีคุณวุฒิ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิส าช่าฯ เวลาปฏิบัติทั่วไป	ผู้ทรงคุณวุฒิส าช่าฯ เวลาปฏิบัติทั่วไป
3	คุณวุฒิสำนักงานฯ	คุณวุฒิสำนักงานฯ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	ครุภารกิจที่ไม่ต้องมีคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิส าช่าฯ เวลาปฏิบัติทั่วไป	ผู้ทรงคุณวุฒิส าช่าฯ เวลาปฏิบัติทั่วไป

ลำดับ	คุณวุฒิพิมพ์ที่แพทย์ ได้รับ (บัณฑิตหรือ หนังสืออนุญาต)	ตำแหน่งหน้าที่และภารกิจ	ตัวบ่งชี้จัดการต่อไป/ ข้อรับเงินประจ้าต่อหน้า		ผลงานที่เสนอให้ประเมิน		กรรมการผู้พิจารณา	
			ชื่อหน่วยการ พิศ唆งษา	ผู้ช่วยอนุบ บัณฑิต	ระดับชำนาญการพิเศษลง	ระดับชำนาญการพิเศษลง	ผู้ลงวิชาการ เพื่อพัฒนาฯ	ผู้ลงวิชาการ เพื่อพัฒนาฯ
4	1. ภูมิปัญญา/ทั่วไปหรือ วิชาชีวศิริศาสตร์/วิชาชีววิทยา/วิชาชีวเคมี	นักวิชาชีววิทยา/นักวิชาชีวเคมี	- งานบริการสุขภาพชุมชน กรณีงานทางการแพทย์ทั่วไป - กุมารแพทย์ผู้ป่วยนอก ใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - ภาระงานบริการทางการแพทย์ใน รพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช.	ตัวบ่งชี้การรักษา สุขภาพชุมชน ครองบัตรว	บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ	ผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาฯ	ผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาฯ	ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ
5	1. ภูมิปัญญา/ทั่วไปหรืออนุมูล นักวิชาชีวศิริศาสตร์ ทั้ง 5 เทคนิค	นักวิชาชีววิทยา/นักวิชาชีวเคมี ใน พพช./รพช. หรือ กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. สัมภารณ์ จักษุต่างประสาท 3. ปริญญาโททาง สังเคราะห์ยาทาง มนุษยศาสตร์	- กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช.	ตัวบ่งชี้การรักษา สุขภาพชุมชน บูรณาภิการ	บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ	ผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาฯ	ผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาฯ	ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ
6	2. ภูมิปัญญา/ทั่วไปหรืออนุญาต ทั่วไปและครองบัตรวิชีพ อุปนิสัยแพทย์***	นักวิชาชีววิทยา/นักวิชาชีวเคมี ครองบัตรวิชีพ***	- ภาระงานบริการสุขภาพชุมชน กรณีงานทางการแพทย์ทั่วไป ใน พพช./รพช. หรือ - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช. - กุมารแพทย์ผู้ป่วยใน พพช./รพช.	ตัวบ่งชี้การรักษา สุขภาพชุมชน ครองบัตรวิชีพ***	บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ บริษัทฯ	ผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาฯ	ผลงานวิชาการ เพื่อพัฒนาฯ	ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ ผู้ลงวิชาการ

ลำดับ	ชื่อผู้ติดต่อ รับ (ชื่อ-นามสกุล) อันดับ	คุณลักษณะพิเศษใด ที่ต้องการให้ผู้รับ อนุมัติ	ตัวที่จะแต่งตั้ง/ ขอรับเป็นประการตามที่		ผลงานที่เสนอให้ประเมิน		กรรมการผู้พิจารณา	
			ชื่อผู้ติดต่อ พิเศษลงนาม	ชื่อผู้รับ อนุมัติ	ระดับตำแหน่งการศึกษาที่สูงที่สุด	ระดับตำแหน่งการศึกษาที่เข้าไป	ผลงานการปฏิบัติ งานย้อนหลัง 3 ปี	ช่องทางการ พิเศษลงนาม
7	ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา “นน. รพช./รพภ.” อนุสาวรีย์ *	- ก่อตั้งงานสาน猷ฯ ของทางราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวอย่าง - ให้ความตั้งใจในการทำงานด้วยความตั้งใจ - ให้ความตั้งใจในการทำงานด้วยความตั้งใจ - ให้ความตั้งใจในการทำงานด้วยความตั้งใจ	ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา ^{***} ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา ^{***} ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา ^{***} ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา ^{***}	ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา ^{***} ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา ^{***} ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา ^{***} ศรนภ.พิมพ์เมืองชาษา ^{***}	ตำแหน่งครุภารกิจ ^{***} ตำแหน่งครุภารกิจ ^{***} ตำแหน่งครุภารกิจ ^{***} ตำแหน่งครุภารกิจ ^{***}	ผลงานวิชาการ ชื่อสมมติ เพื่อพัฒนาฯ	ผลงานวิชาการ ชื่อสมมติ เพื่อพัฒนาฯ	ผลงานการปฏิบัติ งานย้อนหลัง 3 ปี

卷之三