

รายงานการประชุมชี้แจงการประเมินผลปฏิบัติราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุม ๑ โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

ผู้มาประชุม

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. นายนันท์วัช เมตตากุลพิทักษ์ | นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน |
| ๒. น.ส.ชัชรินทร์ ยงกัลยาณกุล | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นายเอนก เจริญนาม | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๔. นางธนิศา บุรพกรณ์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นางปิยะวดี พุฒไทย | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๖. น.ส.บงกต แยมผกา | เภสัชกรชำนาญการพิเศษ |
| ๗. นางณัฐวิตรา ท่าพริก | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๘. นางเมตตา ลีวงศ์กร | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๙. น.ส.พเยาว์ ปฐมบุญญ์ติ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๑๐. นางวัชรี แก้วงาม | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๑๑. น.ส.ประภา ชิวโรจน์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๑๒. น.ส.สุภาพร อานามวัฒน์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๑๓. น.ส.กนกวรรณ รอดดารา | นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ |
| ๑๔. นางจันทิมา เที้ยวทั่ว | โภชนาการชำนาญงาน |
| ๑๕. นายศิริมงคล ศรีวิรัตน์ | นักกายภาพบำบัดชำนาญการ |
| ๑๖. น.ส.พจนา นิสสัยชื่อ | แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ |
| ๑๗. น.ส.บุญยืน ไชยเขต | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๑๘. นางศลิษา สอนวงษา | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| ๑๙. น.ส.การะเกตุ หัสคุณ | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๒๐. น.ส.พิสมัย เนินลพ | นักวิชาการพัสดุ |

ผู้ไม่มาประชุม (ติตราชการ)

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายนันท์วัช เมตตากุลพิทักษ์ รักษาการผู้อำนวยการโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อนประธานเปิดการประชุมและ
ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระต่าง ๆ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and
Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์การป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ซึ่งเป็นหนึ่งในนโยบายสำคัญของประเทศ โดยถูกบรรจุอยู่ใน ยุทธศาสตร์ชาติ

ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และเป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อนจึง กำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการ บริหารผลการ ปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ ตามที่จังหวัดจันทบุรี กำหนด มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่มี ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ตาม ประกาศจังหวัดจันทบุรี ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ เพื่อเป็นการกำหนดมาตรการ กลไก และวาง ระบบใน การบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ ติดตามและรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

๓.๑ มาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อนเป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จันทบุรี กรมสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ได้เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส ในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ จนถึง ปัจจุบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นการ ประเมินเชิงบวกที่ ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของ หน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มี คุณธรรม ที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือ ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนี ความพร้อมรับผิดชอบหนึ่งในกรอบการประเมิน ฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถ ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมิน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน ของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึง ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์ การพิจารณา ให้คุณหรือให้โทษต่อ ผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกันเพื่อมุ่งตอบสนองต่อ ผู้รับบริการหรือ ประชาชนอย่างแท้จริงอันก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดจันทบุรี ดำเนินไป ด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ ภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามี หน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาและกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและ ระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการ พิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนเพื่อ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผล การปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร แต่ละประเภท ดังนี้

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

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ ผู้มี อำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับ อันเป็นที่ พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการ พลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อที่ ๒๘ (๔) และ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวง สาธารณสุข ต่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติ แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่ รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้ รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อ ประเมิน ผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมิน คาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของ ผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของ รอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการใน ระดับต้อง ปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับ การพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ ผู้บังคับบัญชาจัดให้ ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่ พอใจของทางราชการให้ ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการ ปฏิบัติราชการ รายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ ในการกำหนด คำมั่นในการ พัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มี ระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจ ทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบ ผลการ ประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการ พิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการ พัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของ ทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ ว่าราชการจังหวัด จันทบุรี เมื่อผู้ว่าราชการ จังหวัดจันทบุรีได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ส่งให้ออกจากราชการหรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำความมั่นในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการกรณีการดำเนินการตามข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินใน ระดับอัน เป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมิน การปฏิบัติ ราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการทั้งนี้ ให้ดำเนินการ ตามกฎ ก.พ. ว่า ด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนด ข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จ ของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อ ประเมิน ผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้ ประเมินแจ้ง ผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการขอ ผู้รับการประเมิน ในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ต้อง ปรับปรุง ให้ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มี อำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด

ประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ พลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของ งานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมิน ผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ ประเมิน แจ้งผู้รับการ ประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของ ผู้รับการ ประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มี คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชา ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำ ความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิก จ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลง ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของ งานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อ ประเมิน ผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ ประเมิน แจ้งผู้รับการ ประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของ ผู้รับการ ประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กระทรวง สาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ ผ่านมามีคะแนน เฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการ บริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อ สัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวง สาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่า สิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอ หัวหน้า ส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวง สาธารณสุขผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วัน ทราบการประเมินผลปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาร่วมกัน

๔.๑ เกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

๔.๒ กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

มติที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น

ลงชื่อ..... พิสมัย เนินพล

น.ส.พิสมัย เนินพล

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ..... ๙

นางสาวกระเกตุ หัสคุณ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน โทร. โทรสาร ๐ ๓๙๓๘ ๗๐๐๓, ๐ ๓๙๓๘ ๗๑๑๒ ต่อ ๑๐๔

ที่ จป ๐๐๓๒.๓๐๑/๑๒๔๐

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารลงบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน มีความประสงค์ขออนุญาตประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารลงบนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน เพื่อให้เกิดการส่งเสริมด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ในหน่วยงาน ดังนี้

๑. ประกาศโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน เรื่อง การกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน และแนวทางในการดำเนินงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลการปฏิบัติงาน ต่ำ

๒. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่มี ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

๓. แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน พร้อมแบบ ประเมินทดลองปฏิบัติราชการ และแบบประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พร้อมแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ลูกจ้างประจำ

๖. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พร้อมแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

๗. หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พร้อม แบบประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

๘. หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานและหลักเกณฑ์วิธีการปรับค่าจ้างประจำปี ของลูกจ้างชั่วคราว พร้อมแบบประเมินการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามและอนุญาตให้เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

(นางสาวกระเกตุ หัสคุณ)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

- อนุญาต

(นายนนทวัช เมตตากุลพิทักษ์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน
ตามประกาศโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน
เรื่องแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๔

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป

วัน/เดือน/ปี : ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

หัวข้อ : EB ๗ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มี
ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำรายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. บันทึกข้อความลงนามคำสั่งหรือประกาศมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติงานและการ
ดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มี ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และปรากฏขอเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. คำสั่งหรือประกาศมาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มี
ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ต่ำ

๓. กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานต่ำ

๔. หลักฐานการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้ทราบทั่วทั้งองค์กรของปีงบประมาณ ๒๕๖๔

๕. หลักฐานหนังสือแจ้งเวียน ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

Linkภายนอก :

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวกระเกตุ หัสคุณ)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายนิพนธ์ เมตตาคุณพิทักษ์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโป่งน้ำร้อน

วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายณัฐวุฒิ สราภิมรย์)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔