



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีนคร อ.ศรีนคร จ.สุโขทัย ๖๔๑๘๐

ที่ สท ๐๐๓๒.๓๐๑/๒๙๔

ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และขออนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร

ตามประกาศโรงพยาบาลศรีนคร ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ ประกาศมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ กำหนดให้หน่วยงานจะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐครอบคลุมทุกมิติ

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีนคร จึงจัดทำประกาศมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยหน่วยงานต้องมีการกำหนดมาตรการ กลไก หรือการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ จึงขออนุญาตนำเผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงพยาบาล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

(นางสุนทรี จันทรสุข)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นายพงศธร เหลือหลาย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร



ประกาศโรงพยาบาลศรีนคร

เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

ด้วย โรงพยาบาลศรีนคร ได้ดำเนินการจัดทำกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ในโรงพยาบาลศรีนคร ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการ ปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนด ไว้ ทั้งนี้ บุคลากรในประพตติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผล สัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการ พิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หาก บุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการ ให้ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและ หลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑.พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการ ส่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพ พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒.ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่ง กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนด ไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓.ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับ พนักงานราชการ)

๔.ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗

ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

จากการคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลศรีนคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลศรีนคร และให้จัดทำประกาศโรงพยาบาลศรีนคร เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือน แรกของรอบประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

-สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับบริการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบการเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร เมื่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร ได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑)กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ
- (๒)สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ
- (๓)สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการการตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อ ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

-สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้อง ปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อ ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของ ผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

-เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาสิ่งเล็งจ๋างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

-เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

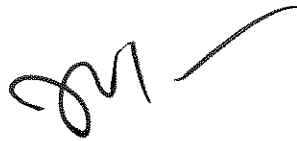
-ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

-เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาสิ่งเล็งจ๋างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องใน

ลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้หน่วยบริการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงิน
นอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างงานต่อเนื่องได้
จะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันในปีที่จะจ้างต่อไม่ต่อกว่าระดับดี
ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๔



(นายพงศธร เหลือหลาย)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีนคร อ.ศรีนคร จ.สุโขทัย ๖๔๑๘๐

ที่ สท ๐๐๓๒.๓๐๑/๒๕๖

ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุมชี้แจงแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศรีนครทุกท่าน

ด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีนคร ขอเชิญประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การ
ประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การพิจารณาให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานต่ำ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดกลไกการ
กำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ด้านธรรมาภิบาล ในการประเมิน
ระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (ITA) รวมทั้งนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ในวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมนครเดิมี โรงพยาบาลศรีนคร

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายพงศธร เหลือหลาย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร

ระเบียบวาระการประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศรีนคร
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมนครเดิมี โรงพยาบาลศรีนคร

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม
รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ประชุมพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

-

ประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลศรีนคร
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมนครเดิม โรงพยาบาลศรีนคร

ผู้มาประชุม

๑	นายพงศธร	เหลือหลาย	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
๒	นายเป็นหนึ่ง	ไชยวงศ์	นายแพทย์ชำนาญการ
๓	นางสาวกฤตยา	ปานหมั่น	เภสัชกรชำนาญการ
๔	นายปวีศ	จัดการ	เภสัชกรชำนาญการ
๕	นางสาวสิริพัทร	ทุงแก้ว	เภสัชกรปฏิบัติการ
๖	นางสาวเจียมใจ	ทรัพย์เกิด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๗	นางเกศสุดา	นวลเนียม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๘	นางจินตนา	ธีระภู่งวน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๙	นางเป็ญจมาศ	สังข์ทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๐	นางนพรดา	นรินันท์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๑	นางอนันต์	กมลน้อย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๒	นางประจวบ	จงอยู่สุข	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๓	นางบุญรอด	พูลสวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๔	นางสาวพิกุล	แย้มชื่น	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๕	นางสาวอรทัย	แสงทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๖	นางรสสุคนธ์	สุทะปา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๗	นางวันเพ็ญ	กัลปนาท	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๘	นางสาวมยุรี	พุทธา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๙	นางศิริวรรณ	สุขเจริญ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๐	นางทวีทรัพย์	อินภิโล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๑	นางมีนา	วิจิตนาถ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๒	นางสาววีณา	ภู่กัน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๓	นางธนาไล	โอศาตร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๔	นางสายรุ่ง	ตรีพัฒ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๕	นางสาวนรินทร์ธร	คำดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๖	นายธงชัย	ไกรกิจราษฎร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๗	นางสาวจวีร์รัตน์	เฉลียวฉลาด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๘	นางชุตินา	คำมงคล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๙	นางสุทธิณี	กระจง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓๐	น.ส.สุภัทสร	เอี่ยมสะอาด	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๓๑	นางสาวกิงดาว	น้อยทิม	นักวิชาการพัสดุ
๓๒	นางบรรจง	พรตะคุ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๓๓	นายจักรกฤษ	กำรูป	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓๔	นางดวงเดือน	ศรีพิบูลย์	จพ.การเงินและบัญชีชำนาญงาน
๓๕	นางสุนทรี	จันทร์สุข	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๓๖	นางสาววัชนี	ลำทรง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
๓๗	นางสาวอนัญญา	สีบมาแต่บั้น	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
๓๘	นางสาวรัชดาวรรณ	เลखวรรณวิจิตร	จพ.ทันตสาธารณสุขชำนาญงาน
๓๙	นายพีรพงษ์	ไยดี	จพ.ทันตสาธารณสุขชำนาญงาน
๔๐	นายไพรัตน์	สุขแจ่ม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมชำนาญงาน
๔๑	นางแสงเทียน	สัตยาภรณ์	นักกายภาพบำบัดชำนาญการ
๔๒	น.ส.ปัฐพร	สายด้วง	เจ้าพนักงานเวชสถิติชำนาญการ
๔๓	น.ส.ภัสสร	สังข์ทอง	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๔๔	น.ส.ณัฐกานต์	อุ่นเรือน	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๔๕	น.ส.เพ็ญศรี	อริยะดิษฐ์	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๔๖	นายนवल	จันทร์แจ่มศรี	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๔๗	นายสมเกียรติ	อ่อนปูน	ช่างต่อท่อ ช ๒
๔๘	นางสาวกัญญาภัก	อ่อนละมัย	นักจิตวิทยาปฏิบัติการ
๔๙	นายพงษ์ศักดิ์	ศิริทศ	พนักงานขับรถยนต์ ส ๒
๕๐	นายกฤษณะ	ศรีบะเขี้ยว	พนักงานขับรถยนต์ ส ๒
๕๑	นางนิตญา	ซารส	พนักงานบริการ
๕๒	นายสถาพร	โอสาศตร์	จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญงาน
๕๓	นายอุทัย	คันธมาลา	พนักงานประจำห้องยา
๕๔	นางสาวยมนา	มรินทร์	พนักงานบริการ
๕๕	นางพิชญพร	บุตรศรี	พนักงานบริการ
๕๖	นางยุภาพร	ถ้วนคำ	เจ้าพนักงานธุรการ
๕๗	นางหนูดี	คันธมาลา	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๕๘	นางประพา	ไกรทอง	พนักงานวิทยาศาสตร์
๕๙	นางสุนัน	ถือนั่น	พนักงานบริการ
๖๐	นางสาวปิวิภา	สายบัวต่อ	พนักงานบริการ
๖๑	นายปัญญา	ทิมรุณ	พนักงานบริการ
๖๒	นางสาวจันทรา	พึ่งทองคำ	นักวิชาการการเงินและบัญชี
๖๓	นายกิตติกร	วรรณทิพย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
๖๔	นายมนตรี	ปิ่นตา	พนักงานบริการ
๖๕	นางธัญพัฒน์	บัวเข็ม	พนักงานบริการ
๖๖	นางนริศรา	บัวหลวง	พนักงานรับโทรศัพท์
๖๗	นายราชน	ตุมหอม	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์
๖๘	นายวัชรินทร์	มีสวัสดิ์	พนักงานบริการ
๖๙	นายณัฐวุฒิ	อ่อนน้อม	พนักงานบริการ
๗๐	นางสาวปิ่นพร	ศรีพา	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๗๑	นางสาวการะเกด	ย้ายตั้ง	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๗๒	นางสาวเวณิกา	จงไพบุลย์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๗๓	นางชัชฎาภรณ์	ศิริพงศ์ตระกูล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๗๔	นางสายยัน	เพชรนอก	พนักงานการเงินและบัญชี ส ๒
๗๕	นายธีระพงศ์	ขุนเพชร	พนักงานบริการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วประธานกล่าวเปิดการประชุมและแจ้งเรื่องต่าง ๆ ให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

นพ.พงศธร

- สถานการณ์โรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ถ้าเข้าเขตชุมชนให้ใส่หน้ากากอนามัย ล้างมือบ่อย ๆ
- หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ รวมถึงวิธีการพัฒนาผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์วิธีการและขั้นตอนการบริหารผลการปฏิบัติงาน
- การดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลรับทราบและถือปฏิบัติ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณาลงมติ

- ขอมติการจัดประชุมประจำเดือน

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

กลุ่มงานบริหารฯ

- เชิญชวนเจ้าหน้าที่ทำกิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมจิตอาสา

มติที่ประชุม

รับทราบและถือปฏิบัติ

เลิกประชุมเวลา

๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ

(นางสุนทรี จันทรสุข)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ผู้จัดบันทึกการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีนคร อ.ศรีนคร จ.สุโขทัย ๖๔๑๘๐

ที่ สท ๐๐๓๒.๓๐๑/๒๕๕

ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอแจ้งเวียนมาตรการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินงานเจ้าหน้าที่ผู้ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย

ด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีนคร ขอแจ้งเวียนหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การพิจารณาให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง ตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ด้านธรรมาภิบาล ในการประเมินระบบคุณธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน (ITA)

ในการนี้ เพื่อให้ทุกหน่วยงาน มีการปฏิบัติงานถูกต้องเป็นไปตามระเบียบข้างต้น จึงขอแจ้งเวียนแนวทางในการดำเนินการ ดังเอกสารที่แนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวโดยเคร่งครัด พร้อมกันนี้อนุมัติให้มีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของโรงพยาบาลต่อไป

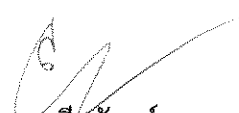
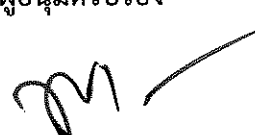

(นายพงศธร เหลือหลาย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร

กฤษฏา ชนเชษฐ์

กัญญา หิรัญศิริ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการโรงพยาบาลศรีนคร
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศจังหวัดสุโขทัย
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๕

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลศรีนคร	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลศรีนคร วัน/เดือน/ปี : ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ หัวข้อ : หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และขอเผยแพร่ในเว็บไซต์	
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) <ol style="list-style-type: none">บันทึกข้อความลงนามประกาศ และปรากฏการขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำหลักฐานการประชุมชี้แจงหลักฐานหนังสือแจ้งเวียน	
Link ภายนอก : ไม่มี	
หมายเหตุ:.....	
ผู้รับผิดชอบให้ข้อมูล  นางสุนทรี จินทร์สุข ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง  นายพงศธร เหลือหลาย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนคร วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  นางสุนทรี จินทร์สุข เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕	