



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสวรรคโลก กลุ่มงานบริหารทั่วไป ๐๕๕ - ๖๔๑๐๒๗ , ๐๕๕ - ๖๔๑๐๘๓
ที่ สท ๐๐๓๒.๓๐๑/๒๖๓ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
:ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก

ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนแม่บทการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ด้านการป้องกันปราบปรามผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และกำหนดให้กำหนดให้หน่วยงานจะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐครอบคลุมในทุกมิติ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลสวรรคโลก ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาให้บรรจุเป้าหมาย ทั้งนี้บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยา และระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ หากบุคคลใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภทตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศและนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสวรรคโลก ต่อไป

(นายวิชัย ใจตุ่น)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

รับทราบ/เห็นชอบตามเสนอ/อนุมัติเผยแพร่



ประกาศโรงพยาบาลสวรงค์โลก

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลสวรงค์โลก ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒
๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม
๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ (ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และ ข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) และให้จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วง ๓ เดือน แรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดทว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน
- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในการระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ทักษะสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓. กรณีที่มีผู้ประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วันหลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประเมินความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำสั่งในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑)กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒)สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓)สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

๙ - ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

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

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมิน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีกรประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายวิชัย วนรัตน์วิจิตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรค์โลก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสวรรคโลก ๐๕๕ - ๖๔๑๐๒๗ , ๐๕๕ - ๖๔๑๐๘๓

ที่ สท ๐๐๓๒.๓๐๑/ ๕๓๖

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขอโปรดลงนามในประกาศเรื่องมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานต่ำและการดำเนินการเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก

สืบเนื่องจากการประชุมการพิจารณา การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน
ราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว โดยให้คณะกรรมการการบริหารทรัพยากร
บุคคล(HRD) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อน
เงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และให้ดำเนินการมาตรฐานในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD) ได้กำหนดมาตรการในการบริหาร
ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวิชัย ใจตุ่น)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน.

อนุมัติ ลงนามแล้ว

(นายวิชัย วนรัตน์วิจิตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก



ประกาศโรงพยาบาลสวรรค์โลก

เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

๑.หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๑ เกณฑ์การประเมิน

๑.๒ องค์ประกอบการประเมิน

๑.๓ ผู้ประเมินและผู้รับประเมิน

๑.๔ ระดับผลการประเมิน

๑.๕ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๖ ระยะเวลาการประเมิน

๑.๗ กระบวนการ/ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๘ การนำผลประเมินการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน

การจ่ายเงินเพิ่มพิเศษประจำปี และการต่อสัญญาจ้างหรือเลิกจ้าง

๒.ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๓.กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๓.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์สาเหตุ และวางแผนการทำงานร่วมกัน เป็นการพูดคุยระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวังในแต่ละรอบการประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับลดความคาดหวังลง แต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ทำหายความสามารถ และกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยนและแผนงานของหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๓.๒ ให้หัวหน้ากลุ่มงานกับเจ้าหน้าที่ร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะ ความรู้ และความชำนาญ ในการทำงาน โดยอาจมีการอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

๑.) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๒.) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์

๓.) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้

๔.) การจัดพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ ให้ทำหน้าที่ในการฝึกสอนแนะนำ

๕.) ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณา

องค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยงานบางงานอาจถูกโอนย้ายออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับมาแทนที่

/๓.๓. ให้รายงานผู้อำนวยการฯ

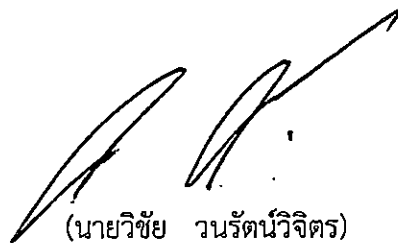
๓.๓ ให้รายงานผู้อำนวยการรูปแบบการพัฒนาขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์และนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับก่อนหลัง

๓.๔ ขั้นตอนการติดตาม เป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้ทัน่วงที เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วย การสังเกต ทดสอบ และให้ข้อเสนอแนะกับพนักงาน มีทั้งคำชมและคำชี้แนะปรับปรุงให้สามารถเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๓.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายพนักงานไปยังตำแหน่งงานที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมาทั้ง ๔ ข้อ ไม่ได้ผล ให้ทำการโอนย้ายพนักงานไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่า เพราะการดึงพนักงานไว้ในส่วนงานเดิมอาจจะสร้างผลกระทบอื่น ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงานงบประมาณ เวลา หรือทรัพยากร

๓.๖ ติดตามประเมินผลในการประเมินผลขึ้นเงินเดือนในรอบต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายวิชัย วนรัตน์วิจิตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรค์โลก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสวรรคโลก ๐๕๕ - ๖๔๑๐๒๗ , ๐๕๕ - ๖๔๑๐๔๓

ที่ สท ๐๐๓๒.๓๐๑/๒๓๔

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสวรรคโลก

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก

ด้วย กลุ่มงาน/งาน..ธุรการ ฝ่ายบริหารทั่วไป..มีความประสงค์ขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูล/เอกสาร เรื่อง...ประกาศโรงพยาบาลสวรรคโลก เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลสวรรคโลก เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวิชัย ใจตุ่น)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน.

เสนอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก

เห็นควรพิจารณาตามเสนอ

(นายประทีป สนิทอินทร์)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

รักษาการในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป

รับทราบ/เห็นชอบตามเสนอ/อนุมัติเผยแพร่

(นายวิชัย วนรัตน์วิจิตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก




บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสวรรคโลก ๐๕๕ - ๖๔๑๐๒๗ , ๐๕๕ - ๖๔๑๐๘๓
ที่ สท ๐๐๓๒.๓๐๑/๒๓๕ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
เรื่อง ประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์
การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/งานต่าง ๆ

ด้วย โรงพยาบาลสวรรคโลก ได้ดำเนินการประกาศการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติและเพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัด

จึงขอส่งประกาศฯ ดังกล่าวมาเพื่อทราบและปิดประกาศประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและสาธารณชนได้รับทราบ


(นายวิชัย วรรณรัตน์วิจิตร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสุพรรณบุรี... ฝ่ายบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๕๕๖๔ ๑๕๙๒ โทรสาร ๐ ๕๕๖๔ ๑๐๒๗

ที่ สท.๐๐๓๒.๓๐๑/๖๔๓๕ วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ

ด้วย ศาลากลางจังหวัดสุโขทัย โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ให้หน่วยงานในสังกัดฯ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้าราชการพลเรือน โดยให้รวบรวมส่งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสุโขทัย ภายในวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒ นั้น

จึงเรียนเชิญท่านเข้าร่วมพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสุพรรณบุรี ในวันพฤหัสบดี ที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุมตึกอำนวยการชั้น ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายวิชัย วรรณรัตน์วิจิตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุพรรณบุรี

ระเบียบวาระการประชุม

การพิจารณาความดีความชอบ

วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุม

วาระที่ ๒ เรื่องทบทวนมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

วาระที่ ๓ เรื่องเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ

วาระที่ ๔ เรื่องการพิจารณาความดีความชอบ

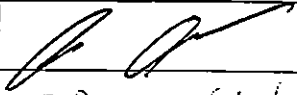
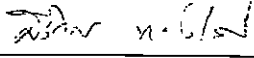
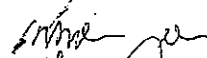

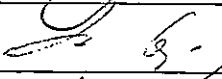
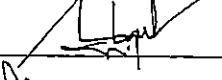

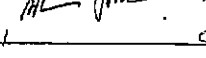
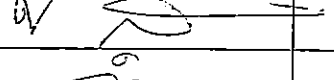
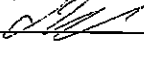
-ลูกจ้างประจำ

-พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว

-ข้าราชการพลเรือนสามัญ

วาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการการ พนักงาน
 กระทรวงสาธารณสุขทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว และประชุมมาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน
 และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ
 วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น. ห้องประชุมชั้น ๒ ตึกอำนวยการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายวิชัย วนรัตน์วิจิตร	ผู้อำนวยการฯ		
2	นางศิริวรรณ ทองเลิศ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		
3	นางเพ็ญรัตน์ ภูมิปะพันธ์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ		
4	น.ส.ไปรยา วิสุทธีรังษีอุไร	ทันตแพทย์ชำนาญการ		
5	นางศศิธร อุดสาหกิจ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		
6	นายณัฐวรรณ พลheim	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ		
7	นายนิตินาท จิตตะวิกุล	นักกายภาพบำบัดชำนาญการ		
8	นางณัฐยาพร เขยวัดเกาะ	จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญงาน		
9	นายประทีป สนิทอินทร์	จพ.การเงินและบัญชีชำนาญงาน		
10	นายวิชัย ใจตุ่น	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		
11				
12				

รายงานการประชุม การพิจารณาความดีความชอบ โรงพยาบาลสวรรคโลก
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑

วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมชั้น ๒ ตึกอำนวยการ โรงพยาบาลสวรรคโลก

.....

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายวิชัย	วนรัตน์วิจิตร	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก	ประธานที่ประชุม
๒. นางศิริวรรณ	ทองเลิศ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓. นางเพ็ญรัตน์	ลิ้มปะพันธ์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายณัฐวรรณ	พลheim	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๕. นายนิธินาท	จิตตะวิกุล	นักกายภาพบำบัดชำนาญการ	กรรมการ
๖. นางณัฐยาพร	เชยวัดเกาะ	จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญาน	กรรมการ
๗. นายวิชัย	ใจตุ่น	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญาน	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

๑. น.ส.ไพรยา	วิสุทธิรังสีอุไร	ไปราชการ
๒. นางศศิธร	อุตสาหกิจ	ไปราชการ
๓. นายประทีป	สนิทอินทร์	ไปราชการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุม

ประธาน : กล่าวเปิดประชุม แจ้งในที่ประชุมการประเมินพิจารณาความดีความชอบครั้งนี้จะประเมินทุกประเภท (ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องทบทวนประกาศมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ประธาน : ให้ที่ประชุม ทบทวนพิจารณาถึงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ จะมีกรรมการท่านใด จะเสนอพิจารณาปรับเกณฑ์หรือไม่

ที่ประชุม : รับทราบ หลังอภิปรายร่วมกันแล้ว มีมติร่วมกันให้คงเกณฑ์เดิม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ

ประธาน : แจ้งในที่ประชุม ทราบถึงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ ดังนี้

๑.เกณฑ์ของข้าราชการ ให้ใช้เกณฑ์ตามประกาศของจังหวัดสุโขทัย
(ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้)

๒./๒.เกณฑ์ของลูกจ้างประจำ...

๒.เกณฑ์ของลูกจ้างประจำ ให้ใช้ฐานการคำนวณ ๑๕% ของแต่ละส่วนราชการ
๓.เกณฑ์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว การพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง กำหนด
วงเงิน ร้อยละ ๔ ของค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒
(ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้)

ที่ประชุม : รับทราบ และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องการพิจารณาความดีความชอบ

ประธาน : ให้ที่ประชุมพิจารณาความดีความชอบโดยเริ่มประเภท ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำ
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และข้าราชการพลเรือน

ที่ประชุม : ร่วมกันพิจารณาความดีความชอบทุกประเภท และให้งานบุคลากร ดำเนินการรวบรวม
ให้ถูกต้อง และทันเวลา ตามที่จังหวัดกำหนด

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี -

เลิกประชุม ๑๖.๐๐ น.



(นายวิชัย ใจตุ่น)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
ผู้จัดรายงานการประชุม