EB 7 ข้อ 4

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเกาะคา
ครั้งที่ ๕ /๒๕๖๔
วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมศิริชัยพัฒน์ ชั้น ๕ ตึกหลวงลำปาง โรงพยาบาลเกาะคา

****

ผู้มาประชุม

๑. นายสิทธิกร สองคำชุม	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา	ประธานกรรมการ
๒. นางสุมิตรา โยธา	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา	รองประธานกรรมการ
๓. นายรัฐพล เกียรติยศนุสรณ์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นางนงคราญ สมฤทธิ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๕. นายกิติพงษ์ บำเพ็ญ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๖. นายสุภาณุพงศ์ ศรีวิชัย	เภสัชกรชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางศุภรัสมิ์ แก้วคำดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๘. นส.เสาวนีย์ ปิงยอม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ
๙. นางสลิล เอียงเทศ	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๐. นางอรวรรณ โยธา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. นางเจนณิดา ดวงน่าน	จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญงาน	กรรมการ
๑๒. นางอภิญญา เมฆรักษาวานิช	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๑๓. นางดรุณี พรหมยศ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๔. นางเพ็ญศรี เล็กวิลาศ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๕. นางเสาวนีย์ พงษ์วานิช	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๖. นางสุทธิลักษณ์ วงค์วิชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๗. นางประทุมวัน โตนะโพ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๘. นางจิษนัย รักหบุตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๙. นางเบญจวรรณ จอมอินตา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๐. นางนุจรินทร์ กุศล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๑.นางอุบลวรรณ กัญจนพรเจริญ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๒. นางธันวมาศ ชัยเธียร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๓. นางศรีสุดา ถวิลวงศ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๔. นางชูใจ ศิลปะสมบูรณ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๕. นางเยาวเรศ ดวงแก้ว	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๖. นส.วันฉัตร เหล่มตระกูล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๗. นางณัฐรุจจา ปินไชย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๘. นางนพพร เลิศแก่นจันทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๒๙. นางธฎาพร เครือประเสริฐ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓๐. นส.สมเพ็ชร ขัดทะเสมา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓๑. นางอำพัน ปันสุรินทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓๒. นางรักชนก แดงสด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓๓. นางนฤชา เนตรวิชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๓๔. นส. อารีย์ แสงเมือง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ

๓๕. นางเพียงเดือน สันวงค์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กรรมการ
๓๖. นางเบญจวรรณ ศาสตระบุรุษ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ กรรมการ
๓๗. นางสนอง จันทร์ตุ้ย นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางทวิตรี กล่าวปิยะภมรกุล เจ้าพนักงานธุรการ ผู้จดบันทึกการประชุม

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสิทธิกร สองคำชุม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา เป็นประธานที่ประชุม

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนกำหนดปีละ ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ เริ่ม ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
- ครั้งที่ ๒ เริ่ม ๑ เมษายน ๒๕๖๔ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบและมีสัดส่วนคะแนนดังนี้

๑.๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๗๐

๑.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ กำหนดน้ำหนักคะแนนร้อยละ ๓๐

๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานลักษณะตัวชี้วัดที่จะนำมาใช้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานประกอบด้วย

๑) งานตามคำรับรองของการปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติงานประจำปีของหน่วยงานหรือ

๒) งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักหรือตามตำแหน่งของผู้รับการประเมินหรือ

๓) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษเช่นโครงการหรืองานแก้ปัญหาสำคัญเร่งด่วนที่เกิดขึ้นในรอบประเมิน

๑.๓.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะประเมินสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

๑.๔ ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติราชการการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเป็นสัดส่วนคะแนนเท่ากับร้อยละ ๖๐

๑.๕ ผู้ได้รับคะแนนดีเด่นและดีมาก โรงพยาบาลเกาะคา จะประกาศชื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๖ สำหรับผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ ต้องปรับปรุง จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๗ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

๑.๗.๑ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา มีหน้าที่ประเมินผลและรับรองผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเกาะคา

๑.๗.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่ายมีหน้าที่ประเมินผลและรับรองผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานตามองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

๑.๘ ผู้ประเมินต้องทำแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคล

ที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

ประธานแจ้งที่ประชุม เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลากรในสังกัดโรงพยาบาลเกาะคา ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาและกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการ ในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคคลแต่ละประเภท ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลเกาะคาดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โรงพยาบาลเกาะคา จึงกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎก.พ.ว่าด้วยการส่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำ ที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการ ตามหลักเกณฑ์วิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๕. ระเบียบกระทรงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศ เรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนกาประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะของงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้น ทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนาและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล โดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็น ในผลการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดลำปางได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ส่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้ง โดยการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่ ๒ หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ กรณีดำเนินการตามข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. ลูกจ้างประจำ

ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือน แรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนแรกหลังของรอบการประเมิน สิ้นรอบประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนา ผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมผลคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้ง ให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือน แรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั่วไป ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

๕. ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้(ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน .

- - ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือน แรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่า สิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน และการปรับค่าจ้างประจำของลูกจ้างชั่วคราว

ที่ประชุม : รับทราบ

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(นางทวิตรี กล่าวปิยะภมรกุล)
เจ้าพนักงานธุรการ
ผู้พิมพ์บันทึกรายงานการประชุม

(นายสิทธิกร สองคำชุม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายชื่อประชุมคณะกรรมการบริหารพัฒนาคุณภาพทีมนำ หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน และทีมกลาง

วันที่ 17 พฤษภาคม 2564 ณ ห้องประชุมศิริชัยพัฒน์ ชั้น 5 ตึกหลวงลำปาง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	Manager	ลายมือชื่อ	เวลามา	หมายเหตุ
1	นายสิทธิกร สองคำขุม	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา			13.30น.	
2	นางสุมิตรา โยธา	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา			13.20น.	
3	นายรัฐพล เกียรติยศนุสรณ์	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา			13.40น.	
4	นางนงคราญ สมฤทธิ์	รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา	งาน 5 ส.		13.15	
5	นายกิติพงษ์ บำเพ็ญ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา	หัวหน้างานแผนยุทธศาสตร์ฯ		13.10	
6	นายสุภาณุพงษ์ ศรีวิชัย	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา			13.20	
7	นางศุภรัสมิ์ แก้วคำดี	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	งานกลุ่มการฯ		13.15	
8	นส.เสาวนีย์ ปิงยอม	หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป	งานบริหารฯ		13.15	
9	นางสลิล เอียงเทศ	หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมฯ	งานเภสัช		13.15	
10	นางอรวรรณ โยธา	หัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิแล	งานกลุ่มเวชฯ		13.30น.	
11	นางเจนณิดา ดวงน่าน	หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	งานชันสูตร		13.20	
12	นางอภิญญา เมฆรักษาวนิช	หัวหน้างานทันตกรรม	ทันตกรรม		13.25	
13	นางดรุณี พรหมยศ	หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	มะเร็ง		13.10	
14	นางเพ็ญศรี เล็กวิลาศ	หัวหน้างานการพยาบาลอุบัติเหตุและฉ	Stroke,MI		13.50น.	
15	นางเสาวนีย์ พงษ์วานิช	หัวหน้างานศูนย์ประสานส่งต่อ	ส่งต่อ		13.10	
16	นางสุทธิลักษณ์ วงค์วิชัย	หัวหน้างานการพยาบาลผู้คลอด	สูติฯ		13.30น.	
17	นางประทุมวัน โตนะโพ	หัวหน้าตึกผู้ป่วยพิเศษ	พิเศษ		13.16	
18	นางจิษนัย รักหบุตร	หัวหน้าตึกศัลยกรรม	ศัลยกรรม		13.16	
19	นางเบญจวรรณ จอมอินตา	หัวหน้างานคลินิกให้คำปรึกษา	งานจิตเวช		13.30น.	
20	นางนุจรินทร์ กุศล	หัวหน้างานการพยาบาลวิสัญญี	OR		13.25	
21	นางอุบลวรรณ กัญจนพรเจริญ	หัวหน้างานฝากครรภ์และงานวางแผน	ANC		13.15น.	
22	นางธันวมาศ ชัยเธียร	หัวหน้างานคลินิกไตเรื้อรัง	ไตเรื้อรัง		13.20	
23	นางศรีสุดา ถวิลวงศ์	หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยใน ตึกป	ปราณี		13.20	
24	นางชูใจ ศิลปสมบูรณ์	หัวหน้าตึกกุมารเวชกรรม(เด็ก)	กุมารเวชฯ		13.40	
25	นางเยาวเรศ ดวงแก้ว	หัวหน้าตึกผู้ป่วย ICU	Sepsis UGIH (อายุรกรรม)		13.17น.	
26	น.ส.วันฉัตร เหล่มตระกูล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งาน ICU ศรีเกาะคา		13.15น.	
27	นางณัฐรุจา ปินไชย	หัวหน้างาน IC	IC		13.20	
28	นางนพพร เลิศแก่นจันทร์	หัวหน้างาน OPD ศรีเกาะคา	หัวหน้างาน OPD ศรีเกาะคา		13.30น.	
29	น.ส.ธฎาพร เครือประเสริฐ	หัวหน้างานจ่ายกลาง	เครื่องมือแพทย์		13.20น.	
30	น.ส.สมเพ็ชร ขัดทะเสมา	หัวหน้างานคลินิกโรคเรื้อรัง	DM		13.20น.	
31	นางอำพัน ปันสุรินทร์	หัวหน้างานบริการปฐมภูมิและควบคุม	TB		13.20น.	
32	นางรักชนก แดงสด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานผู้สูงอายุ		13.30	
33	นางนฤชา เนตรวิชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	COPD		13.30	
34	น.ส.อารีย์ แสงเมือง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	Asthma		13.31	
35	น้างเพียงเดือน สันวงค์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งานกลุ่มวัยทำงาน		13.30	
36	นางเบญจวรรณ ศาสตระบุรุษ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	งาน COC		13.35	
37	นางสนอง จันทร์ตุ้ย	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	งานระบาดวิทยา/สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม		13.35น.	