



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเกาะคา อ.เกาะคา จ.ลำปาง

ที่ ลป ๐๐๓๒.๓๐๑/ ๑๙/๘๗

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกงาน

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ดังนั้น โรงพยาบาลเกาะคา จึงขอแจ้งประกาศดังกล่าว ให้ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาล เพื่อแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในงานของท่านรับทราบ และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป สามารถดาวน์โหลดประกาศดังกล่าวได้ที่ เว็บไซต์ รพ.เกาะคา www.kokhahospital.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายสิทธิกร สองคำชุม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา



ประกาศจังหวัดลำปาง

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ : มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับ
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เป็นส่วนราชการระดับจังหวัดที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของ
หน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวก
ที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมี และยึดถือปฏิบัติได้
เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินที่มุ่งหมายให้สาธารณสุขสามารถ
ติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึง
การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายใน
หน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
ในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงาน
ตามหน้าที่มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่
อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์
ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์
พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย
ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/
ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่
ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลในระดับ
อันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผล
การปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

/๑.พระราชบัญญัติ...



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเกาะคา อ.เกาะคา จ.ลำปาง
ที่ ลป ๐๐๓๒.๓๐๑/ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การ
ปฏิบัติงานต่ำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกงาน

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีส่วนสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

ดังนั้น โรงพยาบาลเกาะคา จึงขอแจ้งประกาศดังกล่าว ให้ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาล เพื่อแจ้งให้เจ้าหน้าที่ในงานของท่านรับทราบ และยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป สามารถดาวน์โหลดประกาศดังกล่าวได้ที่ เว็บไซต์ รพ.เกาะคา www.kokhahospital.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นางสาวเสาวนีย์ ปิงยอม)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

แจ้งเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

- 1.กลุ่มงานบริหารทั่วไป.....
- 2.กลุ่มงานเทคนิคฯ.....
- 3.กลุ่มงานทันตกรรม.....
- 4.กลุ่มงานเภสัชกรรม.....
- 5.กลุ่มงานการแพทย์.....
- 6.กลุ่มงานโภชนศาสตร์.....
- 7.กลุ่มงานรังสีวิทยา.....
- 8.กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู.....
- 9.กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์ฯ.....
- 10.กลุ่มงานด้านปฐมภูมิ.....
- 11.กลุ่มงานการพยาบาล.....
- 12.กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยฯ.....
- 13.กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด.....

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ (สำหรับลูกจ้างชั่วคราว)

๕. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังสำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) และให้จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ: ด้านความพึงรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

/สิ้นรอบการ...



คำสั่งโรงพยาบาลเกาะคา

ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือนายจ้าง ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงาน ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว หรือปรากฏเป็นข่าว ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

นายสิทธิกร สองคำชุม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา ประธานที่ปรึกษา
คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

๑. นางสุมิตรา โยธา	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะทำงาน
๒. น.ส.อรัญญา ปิกเกษม	นายแพทย์ชำนาญการ	รองประธานคณะทำงาน
๓. นางศุภรสมิ์ แก้วคำดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายกิตติพงษ์ บำเพ็ญ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสาวเสาวนีย์ ปิงยอม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ
๖. นางเบญจวรรณ จอมอินตา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางสาวนีย์ พงษ์พานิชย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางดวงจิต สุวรรณวงศ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานขององค์กร
๒. จัดทำแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการการทำงานขององค์กร
๓. รับและบันทึกเรื่องราวร้องเรียนจากผู้ถูกละเมิด
๔. ตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริง รวบรวมหลักฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบการพิจารณาเรื่องราวร้องเรียน
๕. เจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ระหว่างผู้เสียหายกับผู้กระทำ
๖. เสนอเรื่องและผลการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ไปยังผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กร
๗. ติดตาม กำกับ ดูแลทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

(นายสิทธิกร สองคำชุม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุงให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญ มีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการปฏิบัติราชการรายบุคคลในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคล โดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นสัญญา ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบการเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

๔.๒ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

๔.๓ สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการกรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้วปรากฏว่า

/ผู้นั้นไม่...



คำสั่งโรงพยาบาลเกาะคา

ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือนายจ้าง ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงาน ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว หรือปรากฏเป็นข่าว ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

นายสิทธิกร สองคำชุม	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา	ประธานที่ปรึกษา
---------------------	----------------------------	-----------------

คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

๑. นางสมิตรา โยธา	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะกรรมการ
๒. น.ส.อรุณญา ปิกเกษม	นายแพทย์ชำนาญการ	รองประธานคณะกรรมการ
๓. นางศุภรสมิ์ แก้วคำดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายกิตติพงษ์ บำเพ็ญ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสาวเสาวนีย์ ปิงยอม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ
๖. นางเบญจวรรณ จอมอินตา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางสาวนีย์ พงษ์พานิชย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางดวงจิต สุวรรณวงศ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานขององค์กร
๒. จัดทำแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการการทำงานขององค์กร
๓. รับและบันทึกเรื่องร้องเรียนจากผู้ถูกละเมิด
๔. ตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริง รวบรวมหลักฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบการพิจารณาเรื่องร้องเรียน
๕. เจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ระหว่างผู้เสียหายกับผู้กระทำ
๖. เสนอเรื่องและผลการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ไปยังผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กร
๗. ติดตาม กำกับ ดูแลทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

(นายสิทธิกร สองคำชุม)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา

ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อส่งให้ข้าราชการ ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจาก ราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับ การประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับ ที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับต้อง ปรับปรุงให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนด ตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการ ประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดีให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อ พิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

/พนักงานกระทรวง...



คำสั่งโรงพยาบาลเกาะคา

ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศ จากการกระทำของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือนายจ้าง ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศ และสิทธิในการทำงาน ทำให้ผู้ถูกกระทำเกิดความรู้สึกอึดอัด เกรงกลัว หรือปรากฏเป็นข่าว ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการที่ปรึกษา

นายสิทธิกร สองคำชุม	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะคา	ประธานที่ปรึกษา
คณะกรรมการฯ ประกอบด้วย		

๑. นางสมิตรา โยธา	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ	ประธานคณะกรรมการ
๒. น.ส.อรัญญา ปิกเกษม	นายแพทย์ชำนาญการ	รองประธานคณะกรรมการ
๓. นางศุภรสมิ แก้วคำดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๔. นายกิตติพงษ์ บำเพ็ญ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสาวเสาวนีย์ ปิงยอม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กรรมการ
๖. นางเบญจวรรณ จอมอินตา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางสาวนีย์ พงษ์พานิชย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางดวงจิต สุวรรณวงศ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ขับเคลื่อนมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานขององค์กร
๒. จัดทำแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการการทำงานขององค์กร
๓. รับและบันทึกเรื่องราวร้องเรียนจากผู้ถูกละเมิด
๔. ตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริง รวบรวมหลักฐานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ประกอบการพิจารณาเรื่องราวร้องเรียน
๕. เจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ระหว่างผู้เสียหายกับผู้กระทำ
๖. เสนอเรื่องและผลการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ไปยังผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กร
๗. ติดตาม กำกับ ดูแลทุกหน่วยงานในองค์กร เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕

(นายสิทธิกร สองคำชุม)

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือน หลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ย ของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

๔.๑ การปรับค่าจ้างกรณีการจ้างต่อเนื่องและค่าตอบแทนอื่นๆ

๔.๒ การเลิกจ้าง

๔.๓ การจ้างงานต่อ

๔.๔ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๔.๕ การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

/ข้อ ๕ หลักเกณฑ์...

รายละเอียดการประชุม/อบรม

โครงการ บริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ คปสอ.เกาะคา ปี2565

กิจกรรมที่ 3. กิจกรรม HRD : Human Resource Development(การพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

- อบรม หลักสูตรผู้บริหาร ผบก. 2 คน ผบต. 6 คน

กลุ่มเป้าหมาย หัวหน้าฝ่าย / หัวหน้างาน

จำนวนผู้เข้าอบรม ผบก. 2 คน ผบต. 6 คน

1. ผบต.รพ.สต. หาดปูด้าย นางนงคัลักษณ์ พัฒน์แก้ว
2. ผบต.รพ.สต. นาแสง นางสาวสายพิน จอมคำ
3. ผบต.รพ.เกาะคา นายกิตติพงษ์ บำเพ็ญ
4. ผบต.รพ.เกาะคา นายสุภาณพงค์ ศรีวิชัย
5. ผบต.รพ.เกาะคา นางเยาวเรศ ดวงแก้ว
6. ผบต.รพ.เกาะคา นางณัฐรจา ปินไชย

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม 64 – กันยายน 65

งบประมาณ 280,000 บาท

รายละเอียด

1. ค่าลงทะเบียนคนละ 35,000 บาท

- อบรมพัฒนาบุคลากรตามส่วนขาดตาม Service Plan 6 Burden ได้แก่ Stroke / STEMI Sepsis CKD Trauma และสุขภาพจิต

กลุ่มเป้าหมาย เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ Service plan 6 สาขา

จำนวนผู้เข้าอบรม 11 คน

1. พญ.พัฒนิตา มหาราช
2. พญ.รตา นุชนารถ
3. นางเพ็ญศรี เล็กวิลาศ
4. นางเยาวเรศ ดวงแก้ว
5. นางธันวมาศ ชัยเอียร
6. นางเบญจวรรณ จอมอินตา
7. นางนพพร เลิศแก่นจันทร์
8. นางซูใจ ศิลปสมบูรณ์
9. นางรัตนดา อุดมธาดา
10. นางจิษนัย รักบุตร
11. นางนุจรินทร์ กุศล

ระยะเวลาดำเนินการ ตุลาคม 64 – กันยายน 65

งบประมาณ 150,000 บาท

ข้อ ๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ มีหลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยหน่วยบริการต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ประเมินจากผลงานของลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้น ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(ข) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) บริการที่ดี
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม ฯลฯ

หน่วยบริการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง)

ในตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินดังนี้

ระดับ	คะแนน	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกินมาตรฐาน หรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดี	๗๕ - ๘๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้มาตรฐาน หรือข้อกำหนดหรือตามคาดหวัง
พอใช้	๖๕ - ๗๔	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่ำกว่า มาตรฐานหรือข้อบกพร่องอยู่เสมอหรือต่ำกว่าที่คาดหวัง
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานต้องปรับปรุง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ใช้ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด ดังแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรืออาจปรับใช้ตาม

/ความเหมาะสม...

ความเหมาะสมของลักษณะงาน ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้หน่วยบริการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงาน ในภาพรวมของหน่วยบริการที่จะมอบหมายให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ปฏิบัติจากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน และลูกจ้างชั่วคราว แต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งลูกจ้างชั่วคราว ผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตาม ความก้าวหน้าความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ (๑) รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่หน่วยบริการกำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยบริการกำหนด

๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับ คะแนนผลการประเมิน

๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ตามลำดับ คะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารหน่วยบริการพิจารณา เพื่อความเป็นมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าหน่วยบริการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) และให้คำปรึกษาแนะนำแก่ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) เพื่อแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐

ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผล การปฏิบัติงาน แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชา ทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่ทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ กรณีที่จะมีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ให้หน่วยบริการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) ผู้ นั้นมาประกอบการพิจารณาโดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างงานต่อเนื่องได้จะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันในปีที่จะจ้างต้องไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ข้อ ๑๑ ให้หน่วยบริการวางระบบจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสิทธิชัย จินดาหลวง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐๕๔ ๒๒๗๕๒๗-๔
ที่ ลป ๐๐๓๒.๐๐๔/ ๖๒๐๖๕๖ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง การกำหนดกลไกการกำกับตามอย่างต่อเนื่อง ตามมาตรการ กลไก และการวางระบบในการบริหาร
ผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ได้แจ้งมาตรการ กลไก และการวางระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย โดยให้ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการของสำนักงาน ก.พ.และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ได้กำหนดไว้ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด คือ ต่ำร้อยละ ๖๐ ของแต่ละประเภทของเจ้าหน้าที่ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ทราบถึงแนวการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ซึ่งได้ประกาศแจ้งให้ทราบทั่วกันแล้วนั้น

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง จึงขอแจ้งกลไกการกำกับ ติดตามการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายของเจ้าหน้าที่ทั้ง ๕ ประเภทการจ้างตามหลักเกณฑ์และมาตรการดังกล่าวข้างต้น ของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ (รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๕)

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ (รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

หากผลการดำเนินงานเป็นประการใด ขอให้ดำเนินการแจ้งกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้รายงานให้นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปางทราบ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องต่อไป

(นายแพทย์ศิริ กิจสวรินรัตน์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำปาง