



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานธุรการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ที่ พล ๐๒๓๒.๓๐๑.๑.๑/๓๘.๑

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติลงนามประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

เรื่องเดิม

ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนแม่บทการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมุ่งเน้นการป้องกันปราบปรามการทุจริต ด้านการป้องกันผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และกำหนดให้หน่วยงานจะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐครอบคลุมในทุกมิติ นั้น

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาให้บรรจุเป้าหมาย ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยา และระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ข้อเสนอ

เห็นสมควรอนุมัติลงนามประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

(นายอวบ มีแดนไผ่)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ทราบ

(นายศิษณุคม เบ็ญจจันทร์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย



ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย
เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย จึงออกประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย รายละเอียดดังนี้

- (๑) หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน
- (๒) หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต่างๆ รวมถึงวิธีการพัฒนา ผู้ที่มีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์
- (๓) วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำต่อผู้บังคับบัญชา
- (๔) มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

ข้อ ๒ บุคลากรใด ในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย ผลการปฏิบัติราชการในระดับ ที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายศิษฏ์คม เบ็ญจพันธ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการ กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช นครไทย

ออกตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙
กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ ราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติ ราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบ และหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

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

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับ อันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อที่ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผล การปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือ กระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ อ.ก.พ. สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยมี รายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการ ประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับ ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการ พัฒนา ปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุง ตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติ ราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการ กำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มี ระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็น ธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไปกับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบ ผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นใน การพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของ ทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลกได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

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

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดส.น.งานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ



โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธราชนครไทย
เลขรับ 000672
วันที่ 10 ก.พ. 2564
เวลา 14.00

ที่ พล ๐๐๓๒.๐๐๙/ว วว ๒๓

ศาลากลางจังหวัดพิษณุโลก
ถนนวังจันทน์ พล ๖๕๐๐๐

๖๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง
อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒
สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือระดับจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้รับทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน นั้น

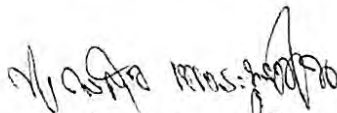
จังหวัดพิษณุโลก โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก จึงขอส่งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มาเพื่อให้ข้าราชการในสังกัดทราบและเป็นแนวทางปฏิบัติโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป

เรียน ผู้อำนวยการ รพ.นครไทย

ขอแสดงความนับถือ

- ☒ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา
☒ เห็นควรดำเนินการงาน/กบ
☐ แจ้งฝ่าย/งาน


(นายไกรสุข เพชรบุรีรัตน์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก

หรือ
(นางสาวชนิตา จันทโร)
นักจัดการงานทั่วไป

(นายอวบ มีแดนไผ่)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

e-Office

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๕๕๒๕-๒๐๕๒ ต่อ ๒๑๒

โทรสาร ๐-๕๕๒๕-๕๐๘๘

สำเนาส่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน), รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ด้านบริหาร
นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ), รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
และหัวหน้ากลุ่มงาน/งานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

มอบให้ดำเนินการ

- ☐ ทราบ
☒ เห็นชอบ
☐ อนุมัติ
☐ เห็นควร/แจ้ง.....
☐ ขอให้ดำเนินการดังนี้.....


(นายศิษฏ์คม เปัญจพันธ์)
ผอ.รพ.นครไทย

๑๐ ก.พ. ๒๕๖๔



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ, ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ด่วน ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และประกาศจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสำหรับส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดพิษณุโลก ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดพิษณุโลก ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ ตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และประกาศจังหวัดพิษณุโลก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ และมีสัดส่วนคะแนน ดังนี้

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดน้ำหนักร้อยละ ๗๐

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ กำหนดน้ำหนักร้อยละ ๓๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินกำหนดให้ประเมินองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ ๕๐ จนกว่าจะสิ้นสุดรอบการประเมิน

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) ๗๐% ประกอบด้วยงานตาม ยุทธศาสตร์จากบนลงล่าง งานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และงานตามที่ได้รับมอบหมาย (เอกสารแนบท้าย ๑)

๓.๒ การประเมินสมรรถนะ (Competency) ๓๐% ดังนี้

๓.๒.๑ ใช้สมรรถนะหลักของ ก.พ.๕ ตัว ได้แก่

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) บริการที่ดี
- ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- ๕) การทำงานเป็นทีม

๓.๒.๒ การกำหนดน้ำหนักสมรรถนะให้น้ำหนักข้อละ ๒๐% รวม ๕ ข้อ เป็น ๑๐๐%

๓.๒.๓ การกำหนดระดับคะแนนที่คาดหวัง ใช้มาตรฐานระดับคะแนนที่คาดหวังของ สำนักงาน ก.พ.

๓.๒.๔ การให้คะแนนสมรรถนะ ใช้หลักการให้คะแนน จากคู่มือในหนังสือสำนักงาน ก.พ. และหนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

๓.๒.๕ ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก (ยกเว้น โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก) กำหนดวิธีการประเมินสมรรถนะจากพฤติกรรมของแต่ละสมรรถนะ

๓.๒.๖ การพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามส่วนขาด

๑) หากมีค่าเป็น - หรือ ๐ ให้ทำการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล และให้หน่วยงานรวบรวม/วิเคราะห์ การขาดสมรรถนะตามส่วนขาดดังกล่าว เป็นภาพรวมของหน่วยงานเพื่อจัดการ พัฒนาสมรรถนะในภาพรวมของหน่วยงาน

๒) หากมีค่าเป็น + ให้พิจารณาตามส่วนขาดที่มีค่าบวกน้อยที่สุด และทำการ วางแผนการเพิ่มศักยภาพสมรรถนะให้สูงขึ้นรายบุคคล และให้หน่วยงานรวบรวม/วิเคราะห์ส่วนขาด ที่มีค่าบวกน้อย ที่สุด เป็นภาพรวมของหน่วยงาน เพื่อจัดการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวมของหน่วยงาน

๓.๓ ระดับผลการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ และจะต้องบริหารวงเงินให้อยู่ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร ดังนี้

ระดับการประเมินหลัก	ระดับการประเมินย่อย	ช่วงคะแนนการประเมิน	ร้อยละของฐานการเลื่อน
๑. ดีเด่น	ดีเด่น ๑๐	๙๙.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	๕.๐๐
	ดีเด่น ๙	๙๘.๐๐ - ๙๘.๙๙	๔.๙๐
	ดีเด่น ๘	๙๗.๐๐ - ๙๗.๙๙	๔.๘๐
	ดีเด่น ๗	๙๖.๐๐ - ๙๖.๙๙	๔.๗๐
	ดีเด่น ๖	๙๕.๐๐ - ๙๕.๙๙	๔.๖๐
	ดีเด่น ๕	๙๔.๐๐ - ๙๔.๙๙	๔.๕๐
	ดีเด่น ๔	๙๓.๐๐ - ๙๓.๙๙	๔.๔๐
	ดีเด่น ๓	๙๒.๐๐ - ๙๒.๙๙	๔.๓๐
	ดีเด่น ๒	๙๑.๐๐ - ๙๑.๙๙	๔.๒๐
	ดีเด่น ๑	๙๐.๐๐ - ๙๐.๙๙	๔.๑๐

ระดับการประเมินหลัก	ระดับการประเมินย่อย	ช่วงคะแนนการประเมิน	ร้อยละของฐานการเลื่อน
๒. ดีมาก	ดีมาก ๑๐	๘๙.๐๐ - ๘๙.๙๙	๔.๐๐
	ดีมาก ๙	๘๘.๐๐ - ๘๘.๙๙	๓.๙๐
	ดีมาก ๘	๘๗.๐๐ - ๘๗.๙๙	๓.๘๐
	ดีมาก ๗	๘๖.๐๐ - ๘๖.๙๙	๓.๗๐
	ดีมาก ๖	๘๕.๐๐ - ๘๕.๙๙	๓.๖๐
	ดีมาก ๕	๘๔.๐๐ - ๘๔.๙๙	๓.๕๐
	ดีมาก ๔	๘๓.๐๐ - ๘๓.๙๙	๓.๔๐
	ดีมาก ๓	๘๒.๐๐ - ๘๒.๙๙	๓.๓๐
	ดีมาก ๒	๘๑.๐๐ - ๘๑.๙๙	๓.๒๐
	ดีมาก ๑	๘๐.๐๐ - ๘๐.๙๙	๓.๑๐
๓. ดี	ดี ๑๐	๗๙.๐๐ - ๗๙.๙๙	๓.๐๐
	ดี ๙	๗๘.๐๐ - ๗๘.๙๙	๒.๙๐
	ดี ๘	๗๗.๐๐ - ๗๗.๙๙	๒.๘๐
	ดี ๗	๗๖.๐๐ - ๗๖.๙๙	๒.๗๐
	ดี ๖	๗๕.๐๐ - ๗๕.๙๙	๒.๖๐
	ดี ๕	๗๔.๐๐ - ๗๔.๙๙	๒.๕๐
	ดี ๔	๗๓.๐๐ - ๗๓.๙๙	๒.๔๐
	ดี ๓	๗๒.๐๐ - ๗๒.๙๙	๒.๓๐
	ดี ๒	๗๑.๐๐ - ๗๑.๙๙	๒.๒๐
	ดี ๑	๗๐.๐๐ - ๗๐.๙๙	๒.๑๐
๔. พอใช้	พอใช้ ๑๐	๖๙.๐๐ - ๖๙.๙๙	๒.๐๐
	พอใช้ ๙	๖๘.๐๐ - ๖๘.๙๙	๑.๙๐
	พอใช้ ๘	๖๗.๐๐ - ๖๗.๙๙	๑.๘๐
	พอใช้ ๗	๖๖.๐๐ - ๖๖.๙๙	๑.๗๐
	พอใช้ ๖	๖๕.๐๐ - ๖๕.๙๙	๑.๖๐
	พอใช้ ๕	๖๔.๐๐ - ๖๔.๙๙	๑.๕๐
	พอใช้ ๔	๖๓.๐๐ - ๖๓.๙๙	๑.๔๐
	พอใช้ ๓	๖๒.๐๐ - ๖๒.๙๙	๑.๓๐
	พอใช้ ๒	๖๑.๐๐ - ๖๑.๙๙	๑.๒๐
	พอใช้ ๑	๖๐.๐๐ - ๖๐.๙๙	๑.๑๐
๕. ปรับปรุง	ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อน

ผู้ได้รับการประเมินในระดับ “ดีเด่น” และ “ดีมาก” ส่วนราชการจะประกาศรายชื่อให้ทราบโดยทั่วกัน สำหรับผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับ “ต้องปรับปรุง” จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และให้ดำเนินการตามกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ (เอกสารแนบท้าย ๒)

๓.๔ ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้

๓.๔.๑ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

๑) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก สำหรับนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน), ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข), เกษตรกรเชี่ยวชาญ (ด้านเกษตรสาธารณสุข), นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา), นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ), นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ), ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน, สาธารณสุขอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้างานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

/๒) นายแพทย์...

๒) นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน), ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข), เภสัชกรเชี่ยวชาญ (ด้านเภสัชสาธารณสุข), นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา), นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ), นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ) และหัวหน้ากลุ่มงาน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

๓) คณะกรรมการบริหารของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

๓.๔.๒ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก

ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

๓.๔.๓ โรงพยาบาลชุมชน

๑) ผู้อำนวยการโรงพยาบาล สำหรับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน

๒) หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างาน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

๓) คณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลชุมชนพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในโรงพยาบาลชุมชน

๓.๔.๔ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

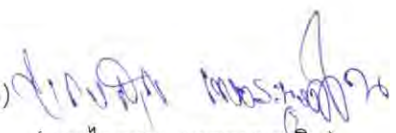
๑) สาธารณสุขอำเภอ สำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หัวหน้าสถานีอนามัย และข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๒) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือหัวหน้าสถานีอนามัย สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

๓) คณะกรรมการบริหารของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๓.๕ สำหรับแบบที่จะใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และแบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ รวมทั้งแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ทุกหน่วยงานในสังกัด ใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก (เอกสารหมายเลข ๓)

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

(ลงชื่อ) 
(นายไกรสุข เพชรบุรีณิน)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

หมายเหตุ : ตัวชี้วัดอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสมในแต่ละรอบการประเมิน

รายละเอียดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยกำหนดตัวชี้วัดจำนวน ๗ ตัวชี้วัด โดยให้มีความน้ำหนักตัวชี้วัด รวมเป็น ๑๐๐% ดังนี้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

- ตัวชี้วัดรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

๑) นายอิตยวัน ยงย่วน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์เชี่ยวชาญ) ปฏิบัติหน้าที่ นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของหน่วยบริการที่เป็น Smart Hospital (Smart tools & Smart service) ครบทุกโรงพยาบาล ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ งบประมาณบริการทางการแพทย์ที่เบิกจ่าย ในลักษณะงบลงทุน (งบค่าเสื่อม)

ตัวชี้วัดที่ ๔ : องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่รับผิดชอบให้ดำเนินงานตามระยะเวลา ตามกำหนด ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ ศูนย์จัดเก็บรายได้ของโรงพยาบาล

ตัวชี้วัดที่ ๗ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการแผนทางการเงิน (Planfin) ของหน่วยบริการ

๒) นายรัฐภูมิ ขามพูนท รักษาการในตำแหน่งนายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ความครอบคลุมการได้รับวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลใน ประชากรกลุ่มเสี่ยงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนวัคซีนที่ได้รับการ จัดสรร (รวมถึงการจัดสรรวัคซีนโควิด)

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของ รพ.สต. ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว ๑๐๐%

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละการตรวจติดตามกลุ่มสงสัยป่วยโรคเบาหวาน/ความดันโลหิตสูง

ตัวชี้วัดที่ ๔ : งานราชทัณฑ์ปัญสุข ผ่านตัวชี้วัดทุกตัว และเพิ่มเติมมีการดำเนินการ คัดกรอง CXR เบาหวาน ความดัน viral Hepatitis STD HIV จิตเวช แบบบูรณาการในเรือนจำ เพื่อส่งเสริม ป้องกัน ให้ผู้ต้องขังมีสุขภาพที่ดี

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของผู้ป่วย กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการดูแลจาก อสม. หมอประจำบ้าน มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของหน่วยบริการสาธารณสุขที่มีการจัดบริการคลินิกกัญชาทาง การแพทย์แบบบูรณาการ

ตัวชี้วัดที่ ๗ : มีการใช้ระบบ tele-medicine ในรพ.อย่างน้อย ๒ แห่ง และมีเข้าถึง รูปแบบบริการ tele-medicine

- ๓) นายมนัสศักดิ์ มากบุญ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ)
- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของความครบถ้วนการจัดส่งหนังสือของกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-office)
 - ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของความครบถ้วนในการจัดซื้อจัดจ้างตามรายการที่ได้รับการอนุมัติ
 - ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของความครอบคลุมการตรวจสอบภายในเครือข่ายบริการระดับอำเภอ
 - ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณหมวดงบดำเนินงานตามเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข
 - ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับความสำเร็จของการตรวจนับพัสดุประจำปี
 - ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของความถูกต้องของการจัดทำบัญชีของหน่วยงานกับบัญชีในระบบ GFMS ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง
 - ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละของความถูกต้องของหลักฐานเบิกจ่ายงบประมาณทุกประเภทของกระทรวงสาธารณสุข
- ๔) นายชินวัฒน์ ชมประเสริฐ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริการทางวิชาการ)
- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของโรงพยาบาลที่พัฒนานามยสิ่งแวดล้อมได้ตามเกณฑ์ GREEN & CLEAN Hospital ผ่านเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไป
 - ตัวชี้วัดที่ ๒ : โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งผ่านเกณฑ์ อาหารปลอดภัย
 - ตัวชี้วัดที่ ๓ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกมีการจัดกิจกรรมจิตอาสาพระราชทานและรายงานทุกเดือน
 - ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณหมวดงบตามเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข
 - ตัวชี้วัดที่ ๕ : สถานประกอบการปรับปรุงผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
 - ตัวชี้วัดที่ ๖ : จังหวัดที่มีการขับเคลื่อนมาตรการลดโรคและภัยสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายและปัญหาสำคัญในพื้นที่
 - ตัวชี้วัดที่ ๗ : จังหวัดมีระบบจัดการปัจจัยเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพผ่านเกณฑ์ระดับดีมาก
- ๕) นางรัชณี จิตสันตวิรรักษ์ ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข)
- ตัวชี้วัดที่ ๑ : No caries school
 - ตัวชี้วัดที่ ๒ : นโยบายการเปิดคลินิกทันตกรรมนอกเวลาราชการ
 - ตัวชี้วัดที่ ๓ : โครงการในพระราชดำริ “ราชทัณฑ์ ปันสุข”
 - ตัวชี้วัดที่ ๔ : องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ
 - ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละการจัดบริการทันตกรรมตาม Fee Schedule
 - ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละการจัดซื้อวัสดุทันตกรรม
 - ตัวชี้วัดที่ ๗ : ผู้สูงอายุได้รับการใส่ฟันเทียมโดยไม่ต้องรอคิว

๖) นางอัปสร บุญย้ง รักษาการในตำแหน่งเภสัชกรเชี่ยวชาญ (ด้านเภสัชสาธารณสุข)

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของหน่วยบริการสาธารณสุขที่มีการจัดบริการคลินิกกัญชาทางการแพทย์

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของโฆษณาผลิตภัณฑ์สุขภาพกลุ่มเสี่ยงที่ผิดกฎหมาย

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินมาตรการกำกับดูแลความปลอดภัยของ
ผักผลไม้สด ณ สถานที่ผลิต

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของโรงพยาบาลที่ใช้อย่างสมเหตุสมผล (RDU)

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของกระบวนการพิจารณาอนุญาตผลิตภัณฑ์สุขภาพที่รับคำขอ
และพิจารณาอนุญาตผ่านระบบ Skynet

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของผลิตภัณฑ์นมโรงเรียน ณ สถานที่ผลิตมีคุณภาพมาตรฐาน
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละของสถานประกอบการเพื่อสุขภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่
กฎหมายกำหนด

๗) นายสมชาย พรหมมณี นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ (ด้านบริการทางวิชาการ)

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัย

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงได้รับการดูแลตาม Care Plan

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษา ได้รับการดูแล
อย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนถึงการติดตาม (Retention Rate
ระบบสมัครใจ)

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี (งบลงทุน/งบค่าเสื่อม)

ตัวชี้วัดที่ ๕ : อัตราส่วนการตายมารดาไทยต่อการเกิดมีชีพแสนคน

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของประชากรสูงอายุที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์

ตัวชี้วัดที่ ๗ : จำนวนครอบครัวไทยมีความรอบรู้สุขภาพเรื่องกิจกรรมทางกาย
(๕,๐๐๐,๐๐๐ ครอบครัว)

- ตัวชี้วัดหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

๑) กลุ่มงานบริหารทั่วไป

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของความครบถ้วนการจัดส่งหนังสือของกลุ่มงานในสำนักงาน
สารสนเทศจังหวัดทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-office)
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของความครบถ้วนในการจัดซื้อจัดจ้างตามรายการที่ได้รับการอนุมัติ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของความครอบคลุมการตรวจสอบภายในเครือข่ายบริการระดับอำเภอ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณหมวดงบดำเนินงานตามเป้าหมาย
ของกระทรวงสาธารณสุข
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับความสำเร็จของการตรวจนับพัสดุประจำปี
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของความครบถ้วนในการจัดซื้อจัดจ้างงบประมาณประจำปีงบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับความสำเร็จของจัดทำแผนรายจ่าย/แผนการใช้จ่ายเงินบำรุงประจำปี

๒) กลุ่มกฎหมาย

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของการดำเนินคดีกฎหมายด้านสุขภาพ ตามจำนวนคดีหรือเรื่อง
ในทะเบียนรับ
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของการจัดทำร่างคำสั่ง ประกาศ และฐานข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย
ที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับงานตอบโต้ภาวะฉุกเฉินทางด้านสาธารณสุข
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
พ.ศ.๒๕๕๑ ตามข้อร้องเรียน/ข้อสั่งการ/แจ้งเบาะแส/อื่น ๆ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของการแก้ไขปัญหาด้านพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕
ตามข้อร้องเรียน/ข้อสั่งการ/แจ้งเบาะแส/อื่น ๆ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของการตรวจเฝ้าระวังตามเป้าหมายแผนบูรณาการกฎหมาย
ด้านสุขภาพ อย่างน้อย ๒ ฉบับ
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของการสื่อสาร ถ่ายทอด และประเมินผลกระทบของการบังคับใช้
กฎหมายที่มีความเกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับงานตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน
ทางด้านสาธารณสุข
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละของการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ พ.ศ.๒๕๖๐
ตามข้อร้องเรียน/ข้อสั่งการ/แจ้งเบาะแส/อื่น ๆ

๓) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
ได้รับการพัฒนา
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของจำนวนตำแหน่งว่างที่สามารถคัดเลือกและแต่งตั้งได้แล้วเสร็จ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและ
พัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๔) กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของจังหวัดที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพข้อมูล (ประเมินจากเพิ่มข้อมูลบุคคล (Person) โดยจังหวัดต้องผ่านเกณฑ์คุณภาพข้อมูลทั้ง ๔ มิติ คือ ความถูกต้องของข้อมูล (Accuracy), ความสอดคล้อง (Consistency), ความครบถ้วนสมบูรณ์ (Completeness) และความทันต่อการใช้งานหรือทันเวลา (Timeliness))
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของหน่วยบริการที่เป็น Smart Hospital (Smart tools & Smart service) ครบทุกโรงพยาบาล ร้อยละ ๑๐๐
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ทั้งหมดที่ได้รับการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามระยะเวลาที่กำหนดของแต่ละตัวชี้วัด ร้อยละ ๑๐๐
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของแผนงาน/โครงการที่รับติดตามให้ดำเนินงานตามระยะเวลาตามกำหนด ร้อยละ ๑๐๐
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของกลุ่มงานในจังหวัดที่มีการบันทึกการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการผ่านโปรแกรม SMS ร้อยละ ๑๐๐
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของการรวบรวมตรวจสอบแก้ไขและจัดส่งข้อมูลเพื่อรับการตรวจราชการและการรายงานให้หน่วยงานต่างๆ ทันตามกำหนด ร้อยละ ๑๐๐
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุงฐานข้อมูลประชากรในระบบ HDC ให้สอดคล้องกับประชากรในระบบ UC ของ สปสช. มากกว่าร้อยละ ๙๐

๕) กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัย
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงได้รับการดูแลตาม Care Plan
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของผู้ป่วยยาเสพติดที่เข้าสู่กระบวนการบำบัดรักษา ได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพอย่างต่อเนื่องจนถึงการติดตาม (Retention Rate ระบบสมัครใจ)
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี (งบลงทุน/งบค่าเสื่อม)
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : อัตราส่วนการตายมารดาไทยต่อการเกิดมีชีพแสนคน
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของประชากรสูงอายุที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : จำนวนครอบครัวไทยมีความรอบรู้สุขภาพเรื่องกิจกรรมทางกาย (๕,๐๐๐,๐๐๐ ครอบครัว)

๖) กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของ รพ.สต. ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณเงินกองทุนสุขภาพระดับพื้นที่
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : จำนวนการจัดตั้งหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๒
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละความสำเร็จของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐผ่านเกณฑ์ที่กำหนด
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของ รพช./รพศ. ที่มีการจัดบริการตรวจสุขภาพ (ร้อยละของเขตสุขภาพที่มีนวัตกรรมจัดการบริการสุขภาพ)
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละตำบลเป้าหมายผ่านเกณฑ์ตำบลจัดการคุณภาพชีวิต
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละของประชาชนมีศักยภาพในการจัดการสุขภาพตนเองได้ตามเกณฑ์

๗) กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : อัตราสำเร็จของการรักษาวัณโรคปอดรายใหม่ ร้อยละ ๘๘
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ความครอบคลุมการได้รับวัคซีนขั้นพื้นฐานทุกชนิดในเด็ก ๑ ปี $\geq$ ร้อยละ ๙๐
ยกเว้น MMR $\geq$ ร้อยละ ๙๕
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : กลุ่มประชากรหลักเข้าถึงบริการป้องกัน HIV และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
เชิงรุก ร้อยละ ๙๕
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : อัตราป่วยด้วยโรคไข้เลือดออกลดลงร้อยละ ๒๐ จากค่ามัธยฐานและ
อัตราป่วยตายไม่เกินร้อยละ ๐.๑๐
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ความครอบคลุมการได้รับวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลในประชากร
กลุ่มเสี่ยงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนวัคซีนที่ได้รับการจัดสรร
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : อัตราป่วยตายด้วยโรคพิษสุนัขบ้าเท่ากับ ๐
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : อำเภอสามารถควบคุมการระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ได้ภายใน
๒๘ วัน

๘) กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของโรงพยาบาลที่พัฒนาอนามัยสิ่งแวดล้อมได้ตามเกณฑ์
GREEN & CLEAN Hospital ผ่านเกณฑ์ระดับดีมากขึ้นไป
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่งผ่านเกณฑ์ อาหารปลอดภัย
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกมีการจัดกิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน
และรายงานทุกเดือน
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินงบประมาณทุกหมวดตามเป้าหมายของ
กระทรวงสาธารณสุข
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : สถานประกอบการปรับปรุงผ่านเกณฑ์มาตรฐาน
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : จังหวัดที่มีการขับเคลื่อนมาตรการลดโรคและภัยสุขภาพจากการประกอบ
อาชีพและสิ่งแวดล้อมตามกฎหมายและปัญหาสำคัญในพื้นที่
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : จังหวัดมีระบบจัดการปัจจัยเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ
ผ่านเกณฑ์ระดับดีมาก

๙) กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ สุขภาพจิตและยาเสพติด

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละการตรวจติดตามกลุ่มสงสัยป่วยโรคเบาหวาน/ความดันโลหิตสูง
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละอัตราตายของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง และระยะเวลาที่ได้รับ
การรักษาเหมาะสม
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : อัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จ น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๖.๓ ต่อประชากรแสนคน
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของประชากรเข้าถึงบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๖
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของผู้ป่วยโรคเบาหวาน ที่ควบคุมโรคได้ดี ร้อยละ ๔๐
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงที่ควบคุมได้ดี ร้อยละ ๖๐
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละโรงพยาบาลศูนย์ผ่านเกณฑ์ ER คุณภาพ ร้อยละ ๑๐๐

๑๐) กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคและเภสัชสาธารณสุข

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของหน่วยบริการสาธารณสุขที่มีการจัดบริการคลินิกกัญชาทางการแพทย์
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของโฆษณาผลิตภัณฑ์สุขภาพกลุ่มเสี่ยงที่ผิดกฎหมาย
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินมาตรการกำกับดูแลความปลอดภัยของ
ผักผลไม้สด ณ สถานที่ผลิต
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของโรงพยาบาลที่ใช้ยาอย่างสมเหตุผล (RDU)
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของกระบวนการพิจารณาอนุญาตผลิตภัณฑ์สุขภาพที่รับคำขอ
และพิจารณาอนุญาตผ่านระบบ Skynet
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของผลิตภัณฑ์นมโรงเรียน ณ สถานที่ผลิตมีคุณภาพมาตรฐาน
ตามเกณฑ์ที่กำหนด
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละของสถานประกอบการเพื่อสุขภาพผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่
กฎหมายกำหนด

๑๑) กลุ่มงานประกันสุขภาพ

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการแผนทางการเงิน (Planfin) ของหน่วยบริการ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ การคุ้มครองสิทธิและรับเรื่องร้องเรียน
ในระบบหลักประกันสุขภาพ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ งบประมาณทางการแพทย์ที่เบิกจ่าย
ในลักษณะงบลงทุน (งบค่าเสื่อม)
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ ศูนย์จัดเก็บรายได้ของโรงพยาบาล
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ การตรวจสอบเวชระเบียน
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ความสำเร็จของการบริหารจัดการ ข้อมูลผลงานบริการ ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน

๑๒) กลุ่มงานทันตสาธารณสุข

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : No caries school
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : นโยบายการเปิดคลินิกทันตกรรมนอกเวลาราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : โครงการในพระราชดำริ “ราชทัณฑ์ ปันสุข”
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : องค์การแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละการจัดบริการทันตกรรมตาม Fee Schedule
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละการจัดซื้อวัสดุทันตกรรม
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ผู้สูงอายุได้รับการใส่ฟันเทียมโดยไม่ต้องรอคิว

๑๓) กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละของหน่วยบริการสาธารณสุขที่มีการจัดบริการคลินิกกัญชา
ทางการแพทย์แบบบูรณาการ

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของผู้ป่วยนอกทั้งหมดที่ได้รับบริการตรวจ วินิจฉัย รักษาโรค
และฟื้นฟูสภาพ ด้วยศาสตร์การแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
ร้อยละ ๒๐.๕๐

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละการส่งจ่ายยาสมุนไพรโดยมีจำนวนครั้งผู้ป่วยนอกที่มีการจ่ายยา
สมุนไพรเทียบกับจำนวนครั้งของผู้ป่วยนอกที่มีการส่งจ่ายยาทั้งหมด
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕

ตัวชี้วัดที่ ๔ : พัฒนาผลิตภัณฑ์พรีเมียม หรือผลิตภัณฑ์บ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ (GI) หรือ
ผลิตภัณฑ์เด่นจากสมุนไพร ไม่น้อยกว่า ๑ ผลิตภัณฑ์/เมืองสมุนไพร

ตัวชี้วัดที่ ๕ : มูลค่าการใช้จ่ายสมุนไพรเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๓ (เทียบมูลค่าการใช้จ่ายสมุนไพร
ปีปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาโดยใช้ฐานข้อมูล HDC กระทรวงสาธารณสุข)

ตัวชี้วัดที่ ๖ : รายงานข้อมูลมูลค่าการบริโภคสมุนไพรและผลิตภัณฑ์สมุนไพรของจังหวัด

ตัวชี้วัดที่ ๗ : มีรายงานข้อมูลจำนวนนักท่องเที่ยวและมูลค่าการท่องเที่ยวในจังหวัด
เมืองสมุนไพร

๑๔) งานตรวจสอบและควบคุมภายใน

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานมีระบบการตรวจสอบภายใน ควบคุมภายใน
และการบริหารความเสี่ยง

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของหน่วยงานเกณฑ์การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐร้อยละ ๙๒

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ผ่านเกณฑ์ (หน่วยงานมี
การจัดทำ แผนปฏิบัติการป้องกัน ปรามปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบ
และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของชมรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔)

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานมีระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานมีแผนการใช้จ่ายเงินบำรุง

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานมีแผนการป้องกัน ปรามปรามการทุจริต
และประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัดที่ ๗ : ระดับความสำเร็จของหน่วยงานมีแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๑๕) งานเลขานุการ

- ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ การตรวจกลั่นกรอง
แฟ้มงานและเอกสารของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อนำเสนอผู้บริหารพิจารณา
- ตัวชี้วัดที่ ๒ : ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการ การติดต่อประสาน กับหัวหน้างาน
หรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานตามข้อสั่งการ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
และผู้บริหาร
- ตัวชี้วัดที่ ๓ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกลุ่มงานต่างๆ ต่อกงานเลขานุการผู้บริหาร
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
- ตัวชี้วัดที่ ๔ : ร้อยละของความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา
ได้อย่างถูกต้อง
- ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระดับความสำเร็จและประสิทธิภาพในการนัดหมายงานของผู้บริหาร
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
- ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของหนังสือที่ลงทะเบียนรับและกลั่นกรองเสนอผู้บริหารได้ภายใน ๑ วัน
- ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละของการพิมพ์บันทึกข้อความ หนังสือราชการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ

- ตัวชี้วัดเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มงาน/งาน เป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดย่อย จำนวน ๗ ตัวชี้วัด
โดยให้มิต้าน้ำหนักตัวชี้วัดรวมเป็น ๑๐๐% ดังนี้

๑. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดงานที่สำคัญของกลุ่มงาน
 ๒. ระดับความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบตาม Job Description
- พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ – ๕

โรงพยาบาลชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- ตัวชี้วัดผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานอนามัยแม่และเด็กด้วย ๖ โปรแกรมคุณค่า
สร้างเด็กไทยคุณภาพ

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ระดับความสำเร็จของเรื่องที่ทำเนิการในพื้นที่ (ระดับอำเภอ)

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จของงานอาหารปลอดภัย

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จการใช้งบประมาณทุกประเภท

ตัวชี้วัดที่ ๕ : หน่วยงานมีการใช้อย่างสมเหตุผล (RDU)

ตัวชี้วัดที่ ๖ : สถานการณ์ทางการเงินของหน่วยบริการ

ตัวชี้วัดที่ ๗ : โรงพยาบาลมีคุณภาพมาตรฐานผ่านการรับรอง HA

- ตัวชี้วัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

มอบหมายให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดย่อย จำนวน ๗ ตัวชี้วัด
โดยให้มิต้าน้ำหนักตัวชี้วัดรวมเป็น ๑๐๐% ดังนี้

๑. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดงานที่สำคัญ

๒. ระดับความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ/งานที่ได้รับมอบหมาย/งานตามยุทธศาสตร์อำเภอ/

ตัวชี้วัดหรืองานอื่น ๆ ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกกำหนด

พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

- ตัวชี้วัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

มอบหมายให้สาธารณสุขอำเภอเป็นผู้กำหนดตัวชี้วัดย่อย จำนวน ๗ ตัวชี้วัด
โดยให้มิต้าน้ำหนักตัวชี้วัดรวมเป็น ๑๐๐% ดังนี้

๑. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดงานที่สำคัญ

๒. ระดับความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ/งานที่ได้รับมอบหมาย/งานตามยุทธศาสตร์อำเภอ/

ตัวชี้วัดหรืองานอื่น ๆ ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกกำหนด

พร้อมกำหนดสัดส่วนและรายละเอียดค่าเป้าหมาย ระดับ ๑ - ๕

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จังหวัดพิษณุโลก ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใด ประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการ ปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทาง ปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

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

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และ ข้อที่ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตาม หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่า ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า ค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำ ประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อม รับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๒.๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒.๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลก เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดพิษณุโลกได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

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

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ☒ รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
☐ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____

ตำแหน่ง _____ ประเภทตำแหน่ง _____
 ระดับตำแหน่ง _____ สังกัด _____

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____
 ตำแหน่ง _____

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการนี้มีด้วยกัน ๓ หน้า ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุนายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ : สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกราคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้
- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า “ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป” สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒(๙) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๓๐%	
องค์ประกอบอื่น (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น
- ☐ ดีมาก
- ☐ ดี
- ☐ พอใช้
- ☐ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา

ส่วนที่ ๔: การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....

ตำแหน่ง :

แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ

วันที่ :

โดยมี.....เป็นพยาน

ลงชื่อ : พยาน

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ส่วนที่ ๕: ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

□ มีความเห็นต่าง ดังนี้

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน

□ มีความเห็นต่าง ดังนี้

ลงชื่อ :

ตำแหน่ง :

วันที่ :

[illegible]

แบบประเมินสมรรถนะ..... ประเภท..... ระดับ.....

ครอบการประเมิน
 ชื่อผู้รับการประเมิน
 ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน
 รวการประเมิน ☒ ครั้งที่ 1 ☐ ครั้งที่ 2
 ลงนาม.....
 ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับคะแนนที่คาดหวัง (ก)	คะแนนประเมิน (ข)	น้ำหนัก (ค)	รวมคะแนน (ข)×(ค)×20	GAP (ข)-(ก)	หมายเหตุ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			20%			- คะแนนประเมิน (ข) มีค่าตั้งแต่ 1 – 5
2. บริการที่ดี			20%			1 คะแนน หมายถึง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง ผู้ถูกประเมินไม่สามารถแสดงออกให้เห็นถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในพจนานุกรมได้
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			20%			2 คะแนน หมายถึง ต้องได้รับการพัฒนา ผู้ถูกประเมินทำได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของสมรรถนะที่กำหนด มีพฤติกรรมในบางรายการที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเด่นชัด
4. จริยธรรม			20%			3 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับใช้งานได้ ผู้ถูกประเมินทำได้เท่ากับหรือมากกว่าครึ่งของสมรรถนะที่กำหนด ยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง แต่ไม่เป็นข้อด้อยที่กระทบต่อผลการปฏิบัติงาน
5. ความร่วมแรงร่วมใจ			20%			4 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี ผู้ถูกประเมินทำได้ตามสมรรถนะที่กำหนดได้โดยมาก เป็นไปอย่างคงเส้นคงวา และทำได้กว่าผลปฏิบัติงานในระดับกลาง ๆ ไม่มีจุดอ่อนที่เป็นประเด็นสำคัญ
						5 คะแนน หมายถึง อยู่ในระดับที่ดีเยี่ยม ผู้ถูกประเมินทำได้ครบทั้งหมดตามสมรรถนะที่กำหนดและสิ่งที่แสดงออกตามสมรรถนะนั้นถือเป็นจุดแข็ง (Strength) ของผู้ถูกประเมิน
รวม			100%			- กรณีที่ได้ค่า GAP เป็นศูนย์หรือติดลบให้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะให้ได้ตามระดับคะแนนที่คาดหวัง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานธุรการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ที่ พล ๐๒๓๒.๓๐๑.๑.๑/๓๘.๒

วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติจัดประชุม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ตามที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย ได้จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารในเรื่องต่าง ๆ นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีความประสงค์จะขออนุมัติจัดประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย ประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องประชุมราชาวดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายอวบ มีแดนไผ่)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

อนุมัติ

(นายศิชฎิคม เบ็ญจจันทร์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๔
วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ. ห้องประชุมราชวดี โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ผู้มาประชุม

- เอกสารแนบ

ผู้ไม่มาประชุม

- เอกสารแนบ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งเพื่อทราบ

- ๑.๑ แสดงความยินดี พญ.จุฬานี พักแพ่ง ได้รับรางวัลแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวดีเด่น
 - ๑.๒ จากสถานการณ์โรคโควิด ๑๙ ทำให้เลื่อนการตรวจเยี่ยมจากคณะกรรมการ ช่วงประมาณต้นเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ออกไปก่อน
 - ๑.๓ พฤติกรรมบริการของเจ้าหน้าที่ ขอให้ระมัดระวังท่าทีการแสดงออก ให้ดูแลให้บริการด้วยจิตเมตตา
 - ๑.๔ การเปิดให้บริการไต่ถามคัดกรองจะเปิดทำการภายในปีนี้
 - ๑.๕ การก่อสร้างอาคารโภชนาการ ตอนนี้ได้ดำเนินการก่อสร้างแล้ว
 - ๑.๖ แผนปรับปรุงสิ่งแวดล้อมการจัดทำถนนลาดยางบริเวณรอบ OPD ใหม่
 - ๑.๗ การปรับปรุงภูมิทัศน์ด้านหน้า OPD ใหม่ ของบจากมูลนิธิโอเอสเอส
 - ๑.๘ การเปิดให้บริการ ๗-๑๑ อยู่ระหว่างเสนอแบบก่อสร้างให้ทางโรงพยาบาลพิจารณา
 - ๑.๙ อาคาร ๖ ชั้น ๑๔๔ เตียง กำหนดส่งงานช่วงเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๔ ต้องหางบจัดซื้อครุภัณฑ์
 - ๑.๑๐ เส้นทางด้านหลังอาคารผู้ป่วยในชาย/หญิง รบกวณ จนท.และญาติห้ามกีดขวางทางจราจร
- มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องแจ้งเพื่อทราบจากหน่วยงานอื่นๆ

๒.๑ กลุ่มงานองค์กรการแพทย์

- ๒.๑.๑ แจ้งผู้รับบริการทราบว่า คลินิกกุมารแพทย์ย้ายไปที่ OPD ใหม่ ส่วนเฉพาะทางอื่นอยู่ OPD ส่วนขยาย
 - ๒.๑.๒ โรค RSV ไวรัสที่ทำให้เกิดโรคในเด็กและผู้ใหญ่ อาการคัดจมูก ไอ อาจเกิดการหอบได้ มักจะเกิดในเด็ก ขณะนี้ยังไม่มีการรักษา ไม่มีวัคซีนป้องกัน แนะนำให้ฉีดวัคซีนโรคไข้หวัดใหญ่ในการลดความรุนแรง
- มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๒ กลุ่มงานการพยาบาล

- ๒.๒.๑ วันที่ ๒๕ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ สถาบันโรคผิวหนังกรมการแพทย์ จะมาให้บริการ รายละเอียดดังนี้
 - วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๔ ตรวจรักษา ฟรี
 - วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ สอนให้ความรู้แก่บุคลากรเครือข่าย ฯ และรพ.ใกล้เคียง ในการรักษาพยาบาล

๒.๒.๒ งานคุณภาพ ปี ๒๕๖๔ การรับประเมินเรื่องระบบรับรองมาตรฐาน

- มาตรฐาน HA ยาเสพติด
- การเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการต่างๆ
- มาตรฐานของ สรพ.
- การผ่าตัดผิดคน ผิดข้าง ผิดตำแหน่ง
- การติดเชื้อ
- การติดเชื้อในเจ้าหน้าที่ เช่น วัณโรค อีสุกอีใส
- การรายงานผลทางห้องปฏิบัติการ
- การคัดกรองห้องฉุกเฉินคลาดเคลื่อน
- การแสดงอุบัติการณ์ RCA
- การจัดทำแผน

๒.๒.๓ การร้องเรียน ปี ๒๕๖๓

- พฤติกรรมบริการ จำนวน ๔ ราย
- การรักษาผิดพลาด จำนวน ๑ ราย
- การเยียวยา จำนวน ๒ ราย
- การชดเชย ๒ คน
- ปัญหาการทำหมันแล้วท้อง ทางมูลนิธิช่วยเหลือ ๓๐,๐๐๐ บาท
- การช่วยเหลือผู้ให้บริการ สิทธิ ๓๐ บาท ผู้รับบริการให้การชดเชยเราได้สิทธิอื่น ไม่สามารถจ่าย

ชดเชยให้ได้

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๓ กลุ่มงานเภสัชกรรม

๒.๓.๑ งานคลังปรับการเบิกยา-การส่งยา แบบ Online

๒.๓.๒ แสดงระบบการทำงานของโซล่าเซลล์ ๒ วงจร

- วงจรแรก ใช้ที่ตึก ER และ ชักฟอก เป็นหลัก
- วงจรสอง ใช้ที่ตึก OPD (ใหม่) ซึ่งปัจจุบันสามารถผลิตใช้ได้ ๑๐๐%

๒.๓.๓ การใช้ระบบงาน Backoffice ปัจจุบันเริ่มลงข้อมูลรายละเอียดต่างๆ และจะค่อยๆขยายผลใช้ในงานอื่นตามมา

๒.๓.๔ ขยะติดเชื้อหลุดไปที่เทศบาลและมีน้ำทิ้งไหลไปที่นาบริเวณด้านหลังแพลตฟอร์ม ๘ แจ้งเจ้าหน้าที่ช่วยดูแลและตรวจสอบให้มากกว่านี้

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๔ กลุ่มงานปฐมภูมิและองค์กรร่วม

๒.๔.๑ การระบาดโรคมาลาเรีย ๓ ตำบล ได้แก่ ตำบลบ้านแยง ๔ กลุ่ม , ตำบลห้วยเหี้ย ๓ กลุ่ม , ตำบลหนองกะท้าว ๑ กลุ่ม ส่วนใหญ่พบผู้ป่วยอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๕ กลุ่มงานทันตกรรม

๒.๕.๑ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี จะดำเนินการตรวจช่องปากโดยการแจ้งหน่วยงานแต่ละหน่วยและติดต่อ
ช่วงนัดทำสุขภาพช่องปากตามตารางนัดในบุคคลที่พบปัญหาช่องปาก

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๖ กลุ่มงานบริหารทั่วไป

๒.๖.๑ แจ้งกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งาน
ต่ำ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย ออกตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดพิษณุโลกประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

มติที่ประชุม รับทราบ

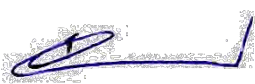
ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่นๆ

๓.๑ บมจ.กรู๊ไทย นำเสนอ กองทุน เพื่อนำไปลดหย่อนภาษี ๒ ประเภท ดังนี้

- RMF กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ
- SSF กองทุนรวมเพื่อการออม

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายอวบ มีแดนไผ่)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายศิษฏาคม เบ็ญจจันทร์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานธุรการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ที่ พล ๐๒๓๒.๓๐๑.๑.๑/๕๗

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เรียน หัวหน้างานทุกกลุ่มงาน

ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนแม่บทการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมุ่งเน้นการป้องกันปราบปรามการทุจริต ด้านการป้องกันผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และกำหนดให้หน่วยงานจะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐครอบคลุมในทุกมิติ นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย ดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยา และระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

(นายศิษฏ์คม เบ็ญจจันทร์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

เรื่อง กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

[illegible]



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานธุรการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ที่ พส ๐๒๓๒.๓๐๑.๑.๑/๕๘

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ บน website ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้ส่วนราชการจะต้องมีประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment) EB ๗ นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ขออนุญาตเผยแพร่ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำบน website ของหน่วยงาน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรภายในหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไปรับทราบเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นายอวบ มีแดนไผ่)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

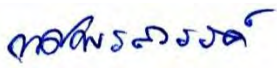
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

อนุญาต

(นายศิษฏ์คม เบ็ญจันท์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
ตามประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๓
สำหรับหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย วัน/เดือน/ปี : ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ หัวข้อ : ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ รายละเอียดข้อมูล ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มี ผลสัมฤทธิ์งานต่ำ Link ภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายอวบ มีแดนไผ่) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายศิษฏ์คม เบ็ญจจันทร์) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชนครไทย วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นางสาวทศพรสวรรค์ แจ้งธีรศิลป์) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	