

รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลขามสะแกแสง

ครั้งที่ 2 / 2565

วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2565

ณ ห้องประชุมพลอยชมพู โรงพยาบาลขามสะแกแสง

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|--------------------|---------------|--|
| 1. นายนิฐิคุณ | เบี้ยวอยู่ | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขามสะแกแสง |
| 2. นางสาวเบญจมาศ | เชื้อจันทิก | เภสัชกรชำนาญการพิเศษ |
| 3. นายชัยสิทธิ์ | หวังกลุ่มกลาง | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| 4. นางสาวปราณิสรา | พงศ์ปภาดา | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| 5. นางณัฐชญาณี | เดิณรัมย์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| 6. นางสาวดวงเดือน | ขอเห็นกลาง | เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน |
| 7. นางสาวอรุณวรรณ | ซอนทรัพย์ | นักกายภาพบำบัดชำนาญการ |
| 8. นางสาวมาเรียม | ชูदानกลาง | นักจิตวิทยาปฏิบัติการ |
| 9. นายชัยวัฒน์ | เถรทอง | เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข |
| 10. นายธัญพิสิญธ์ | ภูมิโคกรักษ์ | เจ้าพนักงานเวชสถิติ |
| 11. นางสาวญาณพัฒน์ | สมัครณรงค์ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |
| 12. นางสาวสุปราณี | อินอ่อน | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน |
| 13. นางสาวสุมาลี | แสดงนทนต์ | เจ้าพนักงานพัสดุ |
| 14. นางมณีรัตน์ | แอบโคกสูง | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน |
| 15. นางสาวนันทวรรณ | บัตจัดรัส | นักวิชาการเงินและบัญชี |
| 16. นางวัชรพร | ฝ่ายกลาง | นักวิชาการพัสดุ |
| 17. นายประทีป | รอดพงศกร | หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไปและหัวหน้ากลุ่มงานรังสีวิทยา/เลขนุการ |
| 18. นางปราณี | เข็มอินทร์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|--------------------|-----------------|-----------------------------|
| 1. นางสาวรัชชิณา | ลิขิตเจริญพันธ์ | ทันตแพทย์ชำนาญการ |
| 2. นางฐานิดา | ซึ่งพรหม | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| 3. นางเอื้อการย์ | สุขวัฒน์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| 4. นางณภัสร์ | ไทยศิริ | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ |
| 5. นางสมหมาย | หาญอนุสรณ์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| 6. นายจิตชยา | น้อยหมื่นไวย | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| 7. นางสาวฉัฐวรัตน์ | ภักดินันทภัสร์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| 8. นางวรรณภา | หวังกลุ่มกลาง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |
| 9. นางสาวปทุมพร | หวังช้อยกลาง | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ |

- | | | |
|------------------|-----------|--|
| 10. นางสาวอัชฌา | คงธนสาโรช | นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ |
| 11. นายเมธีชัย | ท้วมกลาง | เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน |
| 12. นางสาวอัจฉรา | คำภิบาล | เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญงาน |

เริ่มประชุม เวลา 13.00 น.

วาระที่ 1 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามแควแสงมอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่องหลักๆของ HR (Human Resources) HRM (Human Resource Management) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ งานที่ทำแล้วให้บุคลากรมีความสุข และได้งานด้วย อยากให้ทุกคนร่วมกันดูงานของโรงพยาบาลกิจการงานของโรงพยาบาลเพราะเป็นหน้าที่ของทุกคน นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร มีดังนี้

1. ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทำงานได้ อย่างเหมาะสมตามสภาวะการณ์ เช่น ward นโยบาย Palliative Care แต่พยาบาลเรายังไม่มีสมรรถนะด้าน Palliative Care เลย เราต้องช่วยกันส่งเสริมและสมมุติแพทย์แผนไทยสมรรถนะที่ต้องมีต้องโดน คือ กัญชา เราต้องส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เขามีสมรรถนะเหล่านั้น
2. อยากให้หัวหน้ากลุ่มงานทุกคนประเมินผลงานลูกน้องอย่างเป็นธรรมเรื่องนี้สำคัญมาก
3. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามพฤติกรรม ตามการทำงาน ที่เหมาะสมและไม่ผิดระเบียบ
4. การทำงานผู้อำนวยการอยากให้พร้อมในเรื่อง ของเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่ไม่ใช่ในเรื่องของ ENV เครื่องมือ เช่น พยาบาลที่ต้องใช้เครื่องมือในการทำหัตถกรรมและอุปกรณ์ไม่มีเราต้องทำอะไร เน้นเราต้องปรับปรุงเพื่อให้เขามีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน
5. ผู้อำนวยการอยากให้องค์กรมีความสุขในการทำงาน ไม่อยากเห็นเจ้าหน้าที่ไปบ่นว่า งานเยอะ เงินน้อย ไม่มีอะไรใช้เลย เครื่องมือไม่ดี ให้นำปัญหาเหล่านั้นเสนอหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อ Dis cuss ต่อไป (เรื่องความก้าวหน้าของบุคลากรผู้อำนวยการไม่ห่วงเพราะเจ้าหน้าที่ที่ให้ผู้อำนวยการเซ็น อวช.ผู้อำนวยการเซ็นให้หมดทุกคน)
6. ความรอบรู้ด้านสุขภาพ อยากให้หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน
 - สำหรับผู้ป่วย ปรับปรุงสถานที่ ป้ายให้ความรู้ ตามจุดบริการต่างๆเพื่อให้เห็นเด่นชัด และปฏิบัติตามได้ถูกต้อง
 - สำหรับเจ้าหน้าที่ อาจเพิ่มหัวข้อในการประเมินเกี่ยวกับความรู้ด้านสุขภาพกับบุคลากรใหม่
7. เป้าหมายของ HR นอกจากที่ผู้อำนวยการพูดแล้วคณะกรรมการเสนอขอผู้อำนวยการเรื่องงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอยากเพิ่มมากขึ้น อยากให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ อย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี และมีโอกาสเป็นไปได้ไหม

ผู้อำนวยการตอบ มีโอกาสเป็นไปได้ที่จะให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพิ่มขึ้นเพราะขึ้นอยู่กับ Plan fin โรงพยาบาล แต่อยากให้คณะกรรมการร่วมกันคิด Model การใช้งบประมาณพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น และตอบสนองนโยบายมากขึ้น

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 2 ข้อเสนอแนะจาก สรพ.

ตามข้อเสนอแนะจาก สรพ จากการประเมิน HA (reaccredit) วันที่ 17 กันยายน 2564 ที่ผ่านมานั้น คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรได้นำข้อเสนอแนะเหล่านั้นมาดำเนินการวางแผนและพัฒนางานพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ 2565 ดังนี้

ข้อ 1. ควรมอบหมายให้มีคณะกรรมการที่มีตัวแทนจากทุกสาขาวิชาชีพมาทำหน้าที่ในการมองภาพรวมการบริหาร และพัฒนากำลังกำลังคนด้วยการนำนโยบายด้านกำลังคนจากที่มำนำสูงสุดมากำหนดแนวทางการปฏิบัติ ติดตามการปฏิบัติต่างๆ เพื่อความสำเร็จของการบริหารและพัฒนากำลังคนในภาพ

แนวทางการดำเนินงาน

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยมีตัวแทนทุกกลุ่มงาน

1.2 ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 มี 6 ด้าน ได้แก่

- ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)
- ด้านการสรรหา (Recruitment)
- ด้านการสรรหา (Recruitment)
- ด้านการรักษาไว้ (Retention)
- ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)
- ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

1.3 การแจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการติดตามงาน วัดความสำเร็จของงาน ก่อนรอบการประเมินผลงาน

- ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก เพื่อยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ
- ประกาศแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ข้อ 2 ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับตาม learning need เฉพาะบุคคล

แนวทางการดำเนินงาน

2.1 ประเมินสมรรถนะบุคลากร

2.2 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

2.3 ประเมินผลการพัฒนารายบุคคล

ข้อ 3 การดูแลสุขภาพของตัวเองอย่างเหมาะสม เพื่อให้มีสุขภาพที่เหมาะสมกับการทำงาน/การดำเนินชีวิต

แนวทางการดำเนินงาน

3.1 ส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นบุคคลต้นแบบด้านสุขภาพ ประจำปีของโรงพยาบาล

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 3 เสนอแนวทางการปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) เพื่อจัดทำเป็นประกาศโรงพยาบาลสามแฉกแสงให้ทราบโดยทั่วกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ออก กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.2552 ซึ่งกำหนดให้เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามมาตรา 76 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 แล้วเห็นว่า ข้าราชการผู้ใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป นั้น

เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการบริการผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ พร้อมแนวทางการกำกับติดตามการรายงานผลการดำเนินการ และเพื่อให้การปรับปรุงตนเองของข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โรงพยาบาลสามแฉกแสง จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 แจ้งให้ผู้ถูกประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานและทางราชการให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่อไป ดังนี้

1.1 การกำหนดค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้นำข้อมูลแผนการพัฒนากิจการปฏิบัติราชการรายบุคคลในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60) มาประกอบการจัดทำและกำหนดข้อตกลงผลงาน/ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง ทั้งนี้อาจใช้ข้อตกลงผลงานที่จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามปกติเป็นค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองก็ได้

1.2 การจัดทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ใช้แบบเอกสารแนบท้ายประกาศนี้สำหรับการกำหนดข้อตกลงผลงาน การประเมินผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะ ตลอดจนการสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้อนุโลมใช้รูปแบบเอกสารเช่นเดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

2. ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้

3. เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ 1 แล้วปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พึงพอใจของหน่วยงานและทางราชการตามที่กำหนดไว้ในค้ำประกันการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมิน ดังกล่าว ต่อผู้บังคับบัญชา และรายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาต่อไป

3.2 กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานต่ำ โรงพยาบาลขามสะแกแสง ปีงบประมาณ 2565

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรโรงพยาบาลขามสะแกแสง ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการการปฏิบัติราชการกำหนดให้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ใน จรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐให้ผู้บังคับบัญชา นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าว ไปใช้ประกอบการพิจารณา แต่งตั้ง เลื่อน เงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

1. ข้าราชการ ให้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 110(5)และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการ สั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.2552 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร1012/ว10 ลงวันที่ 24 มีนาคม 2552

2. ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 ข้อ 60 (5) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

3. พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.2547 ข้อ 19 ข้อ 20 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2554 เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.2554 และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2554 ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.034/ว.275 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2554

4. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2556 ข้อ 23 ข้อ 24 และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ 19 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 เรื่อง หลักเกณฑ์ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญา พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2557 ข้อ 8 ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ 0201.040/ว.269 ลงวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ.2557

อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ 3/2561 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2561 มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า ค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริม

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ 1 เมษายน 2561 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2561 เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับ ต้องปรับปรุงให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ 60) ดังนี้

ข้อ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

1.2 ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ 3 แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60)มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล(Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือ สมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่น ฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ 2 การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ 1 ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ 3 กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน 15 วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ 4 เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ 1 และ ข้อ 2 แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมิน ดังกล่าว ต่อผู้ว่าราชการจังหวัด นครราชสีมา เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(2) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำความมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(3) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ 4 (2) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.2552

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุงให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.2537 ข้อ 60(5) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการ ประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน
- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนน เฉลี่ยของผลการประเมิน 2 ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2554 ข้อ 11 พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ย ของผลการประเมิน 2 ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่า ระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการ ประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน
- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน 2 ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2557 ข้อ 8 พนักงานสาธารณสุขทั่วไปผู้ใดซึ่ง ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนน เฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน วิทยุติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา 3 เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่ กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน วิทยุติราชการของผู้รับการ ประเมินในช่วง 3 เดือนหลังของรอบการประเมิน

- ลี้นรอบการประเมิน ของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ชั่วคราว มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบประเมินที่ผ่านมามีคะแนน เฉลี่ยของผลการประเมิน 2 ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2558 ลูกจ้างชั่วคราวผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน 2 ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นทราบ ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวัง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนกลาง **ไม่ใช่บังคับแก่เจ้าหน้าที่ต่อไปนี้**

1. ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.2553
2. ข้าราชการที่มีรอบระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะ การประเมินไม่ครบ 6 เดือน

มติที่ประชุม รับทราบ นำเสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลพิจารณาดำเนินการต่อไป

วาระที่ 4 ประกาศผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ตามหลักเกณฑ์ แต่ละระดับ รอบการประเมินที่ 2 / 2564 (1 เมษายน 2564 – 30 กันยายน 2564)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1012/ว.20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกาศผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ขอประกาศ ตามหลักเกณฑ์ แต่ระดับที่ได้ ดังนี้

1. ระดับดีมาก 2	จำนวน	11	ราย
2. ระดับดีมาก 3	จำนวน	25	ราย
3. ระดับดีมาก 4	จำนวน	27	ราย
4. ระดับดีมาก 5	จำนวน	20	ราย
5. ระดับดี 1	จำนวน	8	ราย

วาระที่ 5 สรุปผลการประเมิน Happinometer ปีงบประมาณ 2565

จากสรุปผลการประเมิน Happinometer ปีงบประมาณ 2565 ผลการประเมิน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมวาระการประชุมนี้ ผลการประเมิน ที่ได้คะแนนน้อย สำหรับหน่วยงาน กลุ่มงาน ฝากให้คณะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมในวันนี้ สะท้อนผลการประเมินให้หน่วยงานทราบ เพื่อขอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข เบื้องต้น ในหัวข้อที่ได้คะแนนน้อย เพื่อคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจะนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข เหล่านั้น นำเสนอในเวทีคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลสามแฉกแสงเพื่อการพิจารณา ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ 6 ขอดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพทีม พัฒนาบุคลากร

ฝากเรื่องการปฏิบัติตามแผนด้านการพัฒนาคุณภาพ ของทีมพัฒนาบุคลากร ที่วางไว้ ในปีงบประมาณ 2565 จะดำเนินการตามระยะเวลาเหมือนเดิมหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร แจ้งให้ทีมงานรับทราบเพื่อปรับปรุงแผนการพัฒนา ดังกล่าว

แผนที่ดำเนินการปรับปรุง ดังนี้

1. การประเมิน Competency จากเดิมเดือนมกราคม 2565 เปลี่ยนเป็น เดือน กุมภาพันธ์ 2565
2. การประเมินความผูกพันบุคลากร จากเดิมเดือน สิงหาคม 2565 เปลี่ยนเป็น เดือน มกราคม 2565
3. ประเมินความเครียดบุคลากร จากเดิมเดือน ธันวาคม 2564 เปลี่ยนเป็น เดือน มีนาคม 2565

แผนที่ต้องดำเนินการแต่ ผู้รับผิดชอบ ติดตามกิจกรรมไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้

คงแผนไว้เหมือนเดิมก่อน ดังนี้

1. ตรวจสอบภาพประจำปี
2. ประเมินความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน

มติที่ประชุม รับทราบ

ปิดประชุมเวลา 15.30 น.

ลงชื่อ..... ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางปราณี เข็มอินทร์)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ

ลงชื่อผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายประทีป รอดพงศกร)

ตำแหน่ง นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ลงชื่อ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายนิฐิคุณ เขียวอ้อย)

ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขามสะแกแสง

ประชุมชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี





