



บันทึกข้อความ

ห้องผู้อำนวยการ
เลขที่ ๕๐๔
วันที่ ๒๘ ก.พ. ๒๕๖๓
เวลา ๑๐.๓๔ น. ๒๐๓

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป งานบุคลากร โทร.๑๐๑๐

ที่ นย ๐๐๓๒.๓๐๓/..... วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา

ตามที่ กลุ่มบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้นเพื่อให้มีกรอบแนวทางในการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก จึงขอเผยแพร่ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติเผยแพร่ประกาศดังกล่าว

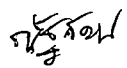
(นางวิภาพร สวงนดี)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- อนุมัติ
- ลงนามแล้ว

(นายฐาปกรณ์ พรประภาคักดิ์)
นายแพทย์ชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา

๒๘ ก.พ. ๒๕๖๓

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลบ้านนา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๓
สำหรับหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน	โรงพยาบาลบ้านนา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก
วัน / เดือน / ปี	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
หัวข้อ	การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อกรอบแนวทางในการปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก (ตามรายงานที่แนบท้ายนี้)	
Link ภายนอก :	ไม่มี
หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางวิภาพร สงวนดี) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายฐาปกรณ์ พรประภาคศักดิ์) นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา วันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายณัฐวัฒน์ นันทโกวัฒน์) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลบ้านนา โทร.๑๑๑๖

ที่ นย ๐๐๓๒.๓๐๓/ ๓๐

วันที่

๑๒

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง การส่งเสริมคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด

(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน.....

ตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ที่ นย ๐๐๓๒.๐๑๐/ว.๒๕๓ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง การส่งเสริมคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) โดยได้ส่งประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เรื่อง การส่งเสริมคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ เพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานสามารถกำกับ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน จึงมีแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมาย หรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก นั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลบ้านนา ขอแจ้งเวียนประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เรื่อง การส่งเสริมคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้หน่วยงานถือปฏิบัติตามประกาศดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายธำพรณ์ พรประภาศักดิ์)

นายแพทย์ชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา

หัวหน้ากลุ่มงาน
12 กุมภาพันธ์ 2563

จำนวน	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสุวรรณ เพ็ชรรุ่ง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา	—	
2	นางสาวสุดดี ศรีสมบูรณ์กมล	หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม	นาย	
3	นางสุกัญญา ปฐมพรพงศ์	หัวหน้างานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	ศิริกัญญา	
4	นางรุจิรา เจตีย์	หัวหน้ากลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์รวม	นาง	
5	นายจักร เกตุทอง	หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพบริการ	อ	
6	น.ส.มณีนันท์ มูลศรี	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล	เจ.มณีนันท์	
7	นายฐาปกรณ์ พรประภาศักดิ์	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์	วิมลพร	
8	นางอุบลพันธุ์ วัฒนา	หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพและสารสนเทศทางการแพทย์	กนก	
9	นายรัช รุ่งสว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานรังสีวิทยา	อ.รัช รุ่งสว่าง	
10	นางศุดาพร ราชวงศ์	หัวหน้ากลุ่มงานโภชนศาสตร์	ศุดาพร ราชวงศ์	
11	น.ส.ชาวิณี ทรัพย์ประเสริฐ	หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	อ.ชาวิณี	
12	น.ส.สุกัญญา สุขพร้อม	หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	อ.สุกัญญา	
13	นางทับทิม ย้อยสนิท	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก	วิมลพร	
14	นางวิภาพร สงวนดี	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป	—	

หัวหน้ากลุ่มงาน
12 กุมภาพันธ์ 2563

จำนวน	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายสุวรรณ เพ็ชรรุ่ง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา	—	
2	นางสาวสุสติ ศรีสมบูรณ์กุล	หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม	นางสุ	
3	นางสุกัญญา ปฐมพรพงศ์	หัวหน้างานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค	ศ.ก.ว.อ.ก	
4	นางรุจิรา เจดีย์	หัวหน้ากลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์กรร่วม	นางรุจิรา	
5	นายจักร เกตุทอง	หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพบริการ	อ.จ.	
6	น.ส.มณีนีรัตน์ มูลศรี	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล	น.ส.มณีนี	
7	นายฐาปกรณ์ พรประภาศักดิ์	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์	น.ส.ฐาปกรณ์	
8	นางอุบลพันธุ์ วัฒนา	หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพและสารสนเทศทางการแพทย์	นางอุบล	
9	นายธวัช รุ่งสว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานรังสีวิทยา	อ.ธวัช รุ่งสว่าง	
10	นางสุดาพร ราชาวงศ์	หัวหน้ากลุ่มงานโภชนศาสตร์	นางสุดาพร	
11	น.ส.ชาวิณี ทรัพย์ประเสริฐ	หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	อ.ชาวิณี	
12	น.ส.สุกัญญา สุขพร้อม	หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู	น.ส.สุกัญญา	
13	นางทับทิม ย้อยสนิท	หัวหน้ากลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก	อ.ทับทิม	
14	นางวิภาพร สงวนดี	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป	—	



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ :
ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เป็นส่วนราชการระดับกองที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานใดดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๕ : การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทาง ปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

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

๒. ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗

๕. ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก และให้จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ รอบการประเมินที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม และรอบการประเมินที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

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

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการปฏิบัติงาน และข้อ ๑๐ กรณีที่มีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้หน่วยบริการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างต่อเนื่องได้ จะต้องมีความเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะจ้างต่อไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ไม่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓

๒.ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จะทำการประเมิน ไม่ครบ ๖ เดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๒

วิโรจน์ รัตนอมรสกุล.

(นายวิโรจน์ รัตนอมรสกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก

สำเนาถูกต้อง

(นางกุลลาบ คนเสียม)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านนา

ครั้งที่ ๑ ประจำเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมอึ่งฮวด โรงพยาบาลบ้านนา

ผู้มาประชุม จำนวน ๓๘ คน มีรายชื่อดังนี้

๑	นายฐาปกรณ์	พรประกาศศักดิ์	รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล
๒	นางสาวผุสดี	ศรีสมบุญมณฑล	หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม
๓	นางสุกัลญา	ปฐมพรพงศ์	หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
๔	นางสาวมณีนรัตน์	มูลศรี	หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
๕	นางรุจิรา	เจตีย์	หัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
๖	นายจักร	เกตุทอง	หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพบริการ
๗	นางอุบลพันธุ์	วัฒนา	หัวหน้ากลุ่มงานประกันสุขภาพฯ
๘	นางวิภาพร	สงวนดี	หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป
๙	นางสาวสุกัญญา	สุขพร้อม	หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
๑๐	นางสาวธาวินี	ทรัพย์ประเสริฐ	หัวหน้ากลุ่มงานเทคนิคทางการแพทย์
๑๑	นางสุตาพร	ราชวงศ์	หัวหน้ากลุ่มงานโภชนศาสตร์
๑๒	นายธวัช	รุ่งสว่าง	หัวหน้ากลุ่มงานรังสีวินิจฉัย
๑๓	นางทับทิม	ย้อยสนิท	หัวหน้ากลุ่มงานแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
๑๔	นายกนกสิทธิ์	จันทวีชรากร	หัวหน้างานศูนย์คุณภาพ
๑๕	นางกาญจณี	คำเพ็ญ	หัวหน้างานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์
๑๖	นางสาวสิญาธร	บุญยธโรกุล	หัวหน้างานโรงงานผลิตยาสมุนไพร
๑๗	นางชลกาญจน์	ฉ่ำจิตรชื่น	หัวหน้างานจ่ายกลางและซักฟอก
๑๘	นางสาวพรภัส	เชี่ยวชาญนิติกิจ	หัวหน้างานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน
๑๙	นางสาวธนาพร	ทับทิมทอง	หัวหน้างานห้องคลอด-ห้องผ่าตัด
๒๐	นางศิริเพ็ญ	สนศิริ	หัวหน้างานผู้ป่วยใน (ภูทิต๑)
๒๑	นางสุภาพ	ศรธรรมลี	หัวหน้างานผู้ป่วยใน (ภูทิต๒)
๒๒	นางพรรณวดี	ฉายบุญครอง	หัวหน้างานผู้ป่วยใน (อึ่งฮวด)
๒๓	นางหทัยชนก	ประทีปจินดา	หัวหน้างานผู้ป่วยนอก
๒๔	นางชลดา	งามยิ่ง	หัวหน้างานเวชสถิติ
๒๕	นางสาวสุภัทรา	มาลัย	หัวหน้างานการเงิน
๒๖	นางบัญญัติ	ศรีจันทร์	หัวหน้างานบุคลากร
๒๗	นางสาวธนะพร	จะมา	หัวหน้างานธุรการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘	นางลัดดา	กันบัวลา	หัวหน้างานเลขานุการ
๒๙	นางสาวตุลาพร	สุขสงวน	หัวหน้างานบัญชี

๓๐	นางสาวศศิธร	บัวผัน	หัวหน้างานจิตสังคมบำบัด
๓๑	นางสาวถลันนันท	ผิวเหลือง	หัวหน้างานพัสดุ
๓๒	นางสาววิตรี	พาทีทิน	หัวหน้างานส่งเสริมสุขภาพ
๓๓	นางเนตรอรุณ	วรรณพาหุล	หัวหน้างานสุขาภิบาลและควบคุมโรค
๓๔	นายวิรัช	โด่งดัง	หัวหน้างานยานพาหนะ
๓๕	นางสาวสุพักตรา	รักการ	ตัวแทนพนักงานราชการ
๓๗	นายไพฑูรย์	ป้อมทอง	ตัวแทนลูกจ้างชั่วคราว
๓๘	นางสาวสุภาวดี	เบญจนพคุณพร	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๒ คน มีรายชื่อดังนี้

๑	นางอรัญญา	ศรีเสน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒	นายณัฐวัฒน์	นนทโกวัฒน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ผู้ไม่มาประชุม จำนวน ๔ คน มีรายชื่อดังนี้

๑	นายสุวรรณ	เพ็ชรรุ่ง	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา ติตราซการ
๒	นางบุญนิสา	ตันนุกูล	ตัวแทนลูกจ้างประจำ
๓	นายพิเชษฐ์	งามยิ่ง	ตัวแทนพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
๔	นายชวลิต	บำบัดภัย	หัวหน้างานงานซ่อมบำรุง

เริ่มประชุม - เวลา ๑๓.๓๐ น.

ประธาน: เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วขอเปิดการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธาน : ๑.แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนเรื่องวาระจังหวัด “ด้านการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน” จังหวัดนครนายก_แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนเรื่องวาระจังหวัด “ด้านการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ได้แจ้งให้หน่วยงานส่วนราชการทุกแห่งจัดทำประกาศ “มาตรการองค์กรด้านความปลอดภัยทางถนน” และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนเรื่องวาระจังหวัด “ด้านการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน” จังหวัดนครนายก ช่วงดำเนินการเข้มข้น วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ดังนี้

มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

- ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งกำชับข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตน ตามกฎหมายจราจร และข้อตกลง กติกา กฎ ระเบียบของหน่วยงาน อย่างเคร่งครัด

มาตรการองค์กร

- ๑.ให้หน่วยงานราชการทุกหน่วยงานจัดทำมาตรการองค์กรด้านความปลอดภัยทางถนน โดยมีการกำหนดข้อตกลง กติกา กฎ ระเบียบ ของหน่วยงาน เช่น ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย จราจรด้านการบริการทางสังคม ฯลฯ

๒.แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามผู้ที่กระทำความผิดไม่ปฏิบัติตาม กติกา กฎ ระเบียบ
ของหน่วยงาน

๓.ให้หัวหน้าส่วนราชการจังหวัดนำผลการดำเนินการด้านมาตรการรองครไปพิจารณาความดี
ความชอบประจำปีด้วย

๔.รายงานผลการดำเนินงานให้ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน ให้จังหวัด
ทราบ ทุกวันที่ ๑๕ ของทุกเดือน

๒.มาตรการการใช้ตัวอย่างประหยัด (เอกสารแนบท้าย ๑)

๓.ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านนา ร่วมมือ ร่วมใจ งานกีฬาสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

มติที่ประชุม : รับทราบและถือปฏิบัติ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม : รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๒

ประธาน - ขอให้ทุกคนตรวจสอบรายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ประจำ
เดือนกันยายน ๒๕๖๒ ตั้งแต่หน้าที่ ๑-๒๑ หากไม่มีใครทักท้วง ถือว่ารับรองรายงาน

มติที่ประชุม : รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องแจ้งจากกลุ่มงาน

๔.๑ กลุ่มบริหารงานทั่วไป

นางวิภาพร สงวนดี : ๑.แนวทางการปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
(ระดับต้องปรับปรุง) (เอกสารแนบท้าย ๒)

มติที่ประชุม : รับทราบ

นางสาวตุลาพร สุขสงวน : รายงานสถานการณ์การเงินการคลังและสรุป PLANFIN (เอกสารแนบท้าย ๓)

มติที่ประชุม : รับทราบ

นางสาวถลิษณ์ท์ ผิวเหลือง : การจัดซื้อจัดจ้างงบประมาณต่างๆ

รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างในปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และของปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.งบรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ จำนวน ๒ รายการ คือ

๑.๑ ก่อสร้างแฟลตพยาบาล ๒๔ ห้อง (๑๒ ครอบครัว) ส่งมอบและ

คณะกรรมการฯ ตรวจรับเสร็จเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๓

๑.๒ ก่อสร้างบ้านพักข้าราชการ ระดับ ๘-๙ ระยะเวลาก่อสร้าง ๑๘๐ วัน

เริ่มสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๒ ครบกำหนดส่งมอบ ภายใน

๑๔ เมษายน ๒๕๖๓ ความก้าวหน้ายังไม่มีการ งานพัสดุอยู่ระหว่างการ

ดำเนินการเร่งรัด ติดตามผู้รับจ้าง ซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนและระเบียบของพัสดุ

๒.งบค่าบริการทางการแพทย์ที่เบิกจ่ายในลักษณะงบลงทุน ปี พ.ศ.๒๕๖๒
(งบค่าเสื่อม) ดำเนินการตรวจรับ และเบิกจ่าย เรียบร้อยทุกรายการ

๓.งบค่าบริการทางการแพทย์ที่เบิกจ่ายในลักษณะงบลงทุน ปี พ.ศ.๒๕๖๓
(งบค่าเสื่อม)

๓.๑ ยอดเงินที่ได้รับจัดสรร เป็นจำนวน ๔,๗๖๗,๒๖๖.๐๗ บาท
แบ่งเป็น ๓ ระดับ

๓.๑.๑ ระดับหน่วยบริการ จำนวน ๓,๑๗๙,๘๗๘.๖๕ บาท

๓.๑.๒ ระดับจังหวัด จำนวน ๖๘๐,๖๔๔.๖๘ บาท

๓.๑.๓ ระดับเขต จำนวน ๙๐๖,๗๔๒.๗๔ บาท

๓.๒ แยกจัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้

๑.สิ่งก่อสร้าง จำนวน ๕ รายการ คือ

๑.๑ โรงอาหาร ๑ หลัง

๑.๒ ซ่อมแซมฝ้าเพดานชั้น ๓ อาคารแพทย์แผนไทย ๑ งาน

๑.๓ ซ่อมแซมลานจอดรถ (ด้านข้างบ้านพักข้าราชการ ระดับ ๘-๙)
จำนวน ๑ งาน

๑.๔ ปรับปรุงด้านหน้าอาคารอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน ๑ งาน

๑.๕ ปรับปรุงป้ายโรงพยาบาลด้านทางเข้า (ติดถนนบางอ้อ) ๑ งาน

หมายเหตุ รายการ ข้อ ๑.๔ และ ๑.๕ ขอยกรายการ เปลี่ยนแปลงเป็นปรับปรุงระบบไฟฟ้าและหม้อแปลงไฟฟ้า
(อยู่ระหว่างพิจารณาการอนุมัติจาก อปสข.)

๒.ครุภัณฑ์การแพทย์ จำนวน ๒๔ รายการ

๒.๑ Adson forceps ๔ ¾ นิ้ว (Non – Tooth)

๒.๒ Adson forceps ๔ ¾ นิ้ว (Tooth)

๒.๓ เครื่องวัดระดับลิรูปินในทารก

๒.๔ เครื่องติดตามการทำงานของหัวใจและสัญญาณชีพอัตโนมัติ ขนาดเล็ก

๒.๕ ชุดหุ้ฟ้งทางการแพทย์ สำหรับเด็ก

๒.๖ ปรอทวดใช้แบบสแกนหน้าผาก

๒.๗ เครื่องวัดความดัน แบบสอดแขน ชนิดอัตโนมัติ

๒.๘ เตียงเคลื่อนย้ายปรับระดับหมุน

๒.๙ Atery ๕ ½ นิ้ว โค้ง

๒.๑๐ Atery ๕ ½ นิ้ว ตรง

๒.๑๑ ถังออกซิเจน อลูมิเนียม ขนาด ๑ คิว

๒.๑๒ ชุดหุ้ฟ้งทางการแพทย์ สำหรับผู้ใหญ่

๒.๑๓ เครื่องวัดความดันโลหิตระบบดิจิตอลขนาดเล็ก ชนิดพกพา CUP ขนาดเล็ก

๒.๑๔ ถังออกซิเจน อลูมิเนียม ขนาด ๖ คิว

๒.๑๕ Metzenbaum ๕ ½ นิ้ว

๒.๑๖ เครื่องวัดความดันโลหิตระบบดิจิตอลในเลือด ชนิดพกพา

๒.๑๗ เครื่องควบคุมให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ ชนิด ๑ สาย

๒.๑๘ เครื่องฟังเสียงหัวใจทารกในครรภ์

๒.๑๙ เครื่องวัดความดันโลหิตชนิดอัตโนมัติพร้อมวัดความอึดตัวของออกซิเจน
ในเลือด

๒.๒๐ Tooth forceps ๕ ๑/๒ นิ้ว

๒.๒๑ เครื่องวัดความดันโลหิตอัตโนมัติ แบบตั้งโต๊ะ

๒.๒๒ Needle holder ๕ ½ นิ้ว

๒.๒๓ เครื่อง Syringe driver

๒.๒๔ Non – Tooth forceps ๕ ½ นิ้ว

๓.ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ จำนวน ๘ รายการ

๓.๑ เครื่องพิมพ์ Dot Matrix Printer แบบแคสสัน จำนวน ๕ เครื่อง

๓.๒ สแกนเนอร์ สำหรับงานเก็บงานเอกสารระดับศูนย์บริการ
แบบที่ ๑ ๑ เครื่อง

๓.๓ เครื่องพิมพ์บาร์โค้ดผู้ป่วยใน จำนวน ๑ เครื่อง

๓.๔ เครื่องสำรองไฟฟ้า ขนาด ๘๐๐ VA จำนวน ๔๕ เครื่อง

๓.๕ เครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับงานประมวลผล แบบที่ ๑
(จอขนาดไม่น้อยกว่า ๑๙ นิ้ว) จำนวน ๖ เครื่อง

๓.๖ เครื่องพิมพ์บาร์โค้ดสติ๊กเกอร์ห้องยา จำนวน ๒ เครื่อง

๓.๗ ระบบกล้องวงจรปิด จำนวน ๑ ระบบ

๓.๘ เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย แบบที่ ๑ จำนวน ๑ ระบบ

๔.ครุภัณฑ์งานบ้านงานครัว จำนวน ๑ รายการ

- ตู้แช่ ขนาดไม่ต่ำกว่า ๓๘.๘ คิวบิกฟุต จำนวน ๑ ตู้

๕.ครุภัณฑ์สำนักงาน จำนวน ๔ รายการ ดังนี้

๕.๑ เก้าอี้สำหรับกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง จำนวน ๕๐ ตัว

๕.๒ เก้าอี้แถว ๔ ที่นั่งรถตรวจ จำนวน ๑๕ ตัว

๕.๓ เครื่องปรับอากาศ ขนาด ๑๓,๐๐๐ บีทียู จำนวน ๒ เครื่อง

๕.๔ โต๊ะสำหรับกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง จำนวน ๓๐ ตัว

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๒ กลุ่มการพยาบาล

นางสาวณิรัตน์ มูลศรี : ๑.หน่วย พอ.สว. วัดโบสถ์เจริญธรรม วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๒.เรื่องสืบเนื่องวาระการประชุมผ่านระบบ วิดีทัศน์ทางไกล (VCS) กระทรวงมหาดไทย เรื่อง มาตรการสถานการณ์ PM ๒.๕ และการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและควบคุมโรคระบาดของหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบร่วม

การแก้ไขปัญหาฝุ่นละออง PM ๒.๕

ปัญหาค่า PM ๒.๕ จะ Peak มาก ช่วงเช้า ๐๕.๐๐ – ๐๘.๐๐ น.

มาตรการ ๑.ประชาสัมพันธ์จังหวัดนครนายก ประกาศให้ทราบเป็นช่วงเวลา ที่สำคัญ โดยกรมควบคุมมลพิษ เป็นหลักในการ ประชาสัมพันธ์ทุกรูปที่สามารรถ ดำเนินการได้

๒.ให้ดูเครื่อง วัดค่า PM ๒.๕ เพื่อ Monitor

๓.เน้นประชาสัมพันธ์ เวลาเริ่มรายงานระดับ PM ๒.๕ เวลา ๐๘.๓๐ น.

- กระจายข่าวทุกอำเภอ
- วางแผนการใช้ N ๙๕/Mask Surgical
- วิทย์ จปร.
- จอโปรเจคเตอร์ หน้าโรงพยาบาลนครนายก

สถานการณ์ ประชาสัมพันธ์ ให้มีการใช้ N ๙๕ เนื่องจากนครนายก มีค่า PM ๒.๕ > ๘๙ % (ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓) ค่าปกติ ๕๐ ไมโครกรัม

มติที่ประชุม : รับทราบ

นางอรัญญา ศรีเสน : เรื่องแจ้งจากระบบงาน IC

กิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้ว

- ๑.ประชุมกลุ่มย่อย
- ๒.ประชุมชี้แจงทบทวนระบบการคัดกรองในภาพรวม
- ๓.ปรับปรุงใบคัดกรองแบบบูรณาการ
- ๔.ปรับปรุงแนวทางปฏิบัติ COVID ๑๙
- ๕.สำรวจอุปกรณ์ PPE รายงาน งานควบคุมโรคจังหวัด ทุกวันจันทร์
- ๖.เตรียมความพร้อม สถานที่ จุดคัดกรอง จุดตรวจ ห้องแยกโรค Modifide Negative Pressure

๗.จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ สื่อเสียงตามสาย วิทย์ชุมชน ปฏิทินความรู้

๘.รณรงค์ล้างมือ ใส่หน้ากากอนามัยให้ความรู้ เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

แผนพัฒนาต่อ

- ๑.ซ้อมแผนบนโต๊ะ
- ๒.กำหนดแผนซ้อมใหญ่ รอแจ้งหน่วยงานทราบภายหลัง
- ๓.ร่วมกิจกรรมให้ความรู้ ในโรงเรียน อสม.ร่วมกับงานชุมชน
- ๔.กิจกรรม IC Round

จุดเน้นการปฏิบัติ

- ๑.ขอความร่วมมือทุกหน่วยงานช่วยคัดกรองผู้รับบริการ
- ๒.เน้นการปฏิบัติเรื่องสุขวิทยาส่วนบุคคลในบุคลากรทุกระดับ
- ๓.ติดตามกำกับอย่างต่อเนื่อง

มติที่ประชุม : รับทราบและถือปฏิบัติ

๔.๓ กลุ่มงานประกันสุขภาพฯ

นางอุบลพันธุ์ วัฒนา : ๑.การตรวจสอบสุขภาพและขายบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

ระยะเวลาสิ้นสุด วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

๒.การส่งข้อมูล ๔๓ แฟ้ม ข้อมูลของผู้รับบริการตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

นาย อ.สกล อมรการ เป็นผู้รับผิดชอบ

นายณัฐวัฒน์ นันทโกวัฒน์ : เรื่อง Load Balance (ระบบบริหารจัดการ Internet) (เอกสารแนบท้าย ๔)

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๔ กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม

นางรุจิรา เจริญ : ๑.โครงการเค็มพоди การันตี เมนูสุขภาพ การปรับเปลี่ยน ลดอาหารเค็ม โดยสานต่อโครงการที่ดำเนินการสำรวจร่วมกับนักศึกษาแพทย์ มศว. โดยคาดหวังว่าทุกคนจะหันมาดูแลสุขภาพ ลดเค็มเพื่อป้องกันโรค จึงดำเนินการตรวจความเค็มในอาหารที่จำหน่ายในตลาด ร้านค้า ใกล้เคียงโรงพยาบาลที่สนใจเข้าร่วมโครงการ เช่น เมนูแกงจืด พะโล้ แกงส้ม โดยมีเครื่องมือที่ทดสอบความเค็ม ซึ่งอาหารที่จะทดสอบอาหารที่เป็นน้ำ แผลผล ๓ ระดับ ๑) ปกติ หรือเค็มพоди อยู่ที่ ๐.๓ – ๐.๘ ๒) เสี่ยงเค็ม ๐.๘-๑.๓ ๓) เค็มมาก ๑.๓-๒.๐ ขึ้นไป เมื่อร้านค้า ตรวจเมนูผ่าน จะมีป้ายติด “ร้านนี้เข้าร่วมโครงการ เค็มพоди การันตี เมนูสุขภาพ” มีโลโก้ความร่วมมือ โรงพยาบาลบ้านนา เทศบาลตำบลบ้านนา คณะแพทยศาสตร์ มศว. นอกจากนี้ ยังเน้นย้ำเรื่องความเชื่อว่าเดิมคนเราคิดว่าการกินยาเยอะ ทำให้ไตเสื่อม แต่จากการวิจัยพบว่า เกลือมีผลมากกว่าไขมัน ถึง ๒ เท่า ที่ทำให้ไตเสื่อม และหลักสำคัญคือ “การกินเค็มและอายุที่เพิ่มขึ้น” ทำให้เป็นโรคไต จึงฝากให้ทุกคนหันมาใส่ใจดูแลสุขภาพ คิดสัณนิท ก่อนจะปรุง ลดเค็ม ลดหวาน เพื่อยืดอายุให้ยืนยาว และไม่เป็นการละเลยสุขภาพในวันข้างหน้า

๒.สถานการณ์ไวรัสโคโรนา (เอกสารแนบท้าย ๕)

๓.ระบบการดูแลผู้ป่วยจิตเวชและยาเสพติด(เอกสารแนบท้าย ๖)

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๕ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพบริการ

นายจักร เกตุทอง : ๑.แจ้งการประชุมคณะกรรมการวัดและประเมินผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุข จังหวัดนครนายก

ประเด็น Agenda based

๑.โครงการราชทัณฑ์ปันสุข ทำความดี เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์

๒.กัญชาทางการแพทย์และสมุนไพรเพื่อเศรษฐกิจ (ร.พ.บ้านนา เป็นโรงพยาบาลชุมชน เป้าหมายที่สสจ.นย.ระบุ และแจ้งในการตรวจราชการว่าอยู่ในช่วงรอรับสนับสนุน

น้ำมันกัญชา จาก โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร) เมื่อสิ้นสุด ไตรมาส ๓ ผู้เกี่ยวข้องต้องมีข้อมูล แผนการดำเนินงานของคลินิกให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วย/ผู้มารับบริการ

๒.การเข้าร่วม HA Forum ครั้งที่ ๒๑ วันที่ ๑๐-๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ อิมแพค เมืองทองธานี

ข้อเสนอแนะจาก สรพ.

ทีม/หน่วยงานในการจัดทำแผนตามข้อเสนอแนะ (ข.) ส่งศูนย์คุณภาพภายใน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

ข้อเสนอแนะ	ทีม/หน่วยงาน รับผิดชอบจัดทำแผน
ข้อเสนอแนะ ข้อที่ ๑ และ ๓	กลุ่มงานยุทธศาสตร์
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๒	OPD.,IPD.,ER.,IC.,ปฐมภูมิ
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๔	HR.,บุคลากร
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๕	ศูนย์คุณภาพ (QM.)
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๖	RM.
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๗	ENV.
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๘	IC.
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๙	PTC.,กลุ่มงานเภสัชกรรมฯ
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๑๐	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิฯ
ข้อเสนอแนะข้อที่ ๑๑-๑๔	PCT.

๓.ผลการตรวจราชการ เขตสุขภาพที่ ๔ (รอบ ๑/๒๕๖๓) ที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลบ้านนา
ประเด็น Functional based

๑.สุขภาพกลุ่มวัย

- สุขภาพแม่และเด็ก (ข้อมูลและผลการดำเนินการแก้ปัญหาที่สำคัญด้าน MCH.,พัฒนาการเด็ก)
- ผู้สูงอายุคุณภาพ
(ข้อมูลและผลการดำเนินงานในการเฝ้าระวังสุขภาพผู้สูงอายุ เพื่อป้องกัน Alzheimer's Disease, Fx. around hip

๒.ลดแออัด ลดรอคอย

- ระบบ PCC.
- รับยาที่ร้านขายยา (ข้อมูล ความก้าวหน้า ปัญหา)
- Smart Hospital ข้อมูลระยะเวลาการรอคอย,ความพร้อมของระบบ (people ware,soft ware,Maintain Hard ware)
- ER คุณภาพ (ข้อมูลการป้องกันและจัดการเหตุการณ์ความรุนแรงที่ ER. , แนวทางการลดจำนวนผู้ป่วยที่ไม่ถูกเงินมารับบริการที่ ER.)

ประเด็น Area based

๑.Preterm birth

- ประสิทธิภาพของระบบ ANC
- การขับเคลื่อนมหัศจรรย์ ๑๐๐๐ วัน

๒.IMC.

- ประสิทธิภาพระบบ การดูแลต่อเนื่องในกลุ่ม IMC.(Home Care , Home Visit)
- การเฝ้าระวัง Alzheimer's Disease, Fx. around hip

PA./KPI. ที่ยังไม่ผ่านและเขตสุขภาพให้ความสำคัญ

- องค์กรแห่งความสุข (รายละเอียดตามหนังสือที่ นย ๐๐๓๒.๐๑๐/ว.๓๑๕ ลวท ๑๓ ก.พ.๖๓) (เอกสารแนบท้าย ๗)

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๖กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์

นางธาวินี ทรัพย์ประเสริฐ : ๑.แนวทางการตรวจวินิจฉัยทางห้องปฏิบัติการ “โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่”

๒.ผลการดำเนินงาน ด้านการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ และไตรมาส ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

๓.การดำเนินการ SMART LAB SMART USG ระดับจังหวัด

๔.การลดความแออัด ทางห้องปฏิบัติการในโรงพยาบาล เพื่อสนับสนุนนโยบาย สาธารณสุขสร้างชาติ
(เอกสารแนบท้าย ๘)

มติที่ประชุม : รับทราบ

๔.๗ กลุ่มงานแพทย์แผนไทย

นางทับทิม ย้อยสนิท : วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกเข้าประเมิน โรงพยาบาลตามเกณฑ์มาตรฐานเพื่อประกาศเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการแพทย์แผนไทย ขอเรียนเชิญคณะกรรมการบริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างาน ร่วมต้อนรับคณะตรวจเยี่ยมและประเมินเพื่อคัดเลือกเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการแพทย์แผนไทย ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุม อังฮวด

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

นางสาวสิณวรา บุญยธโรกุล : ขอมติที่ประชุมขอจัดซื้อครุภัณฑ์การแพทย์ เครื่องบรรจุแคปซูล

ราคา ๑๐๐,๕๐๐ บาท

ประธาน : มอบให้งานการเงิน/งานพัสดุ ดูแหล่งงบประมาณในการจัดซื้อ

มติที่ประชุม : รับทราบและเห็นชอบ

นางอุบลพันธุ์ วัฒนา : ขออัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ห้องบัตร ๑-๒ คน (เพื่อสำรองเจ้าหน้าที่ ที่มีปัญหาสุขภาพและเตรียมทดแทนเจ้าหน้าที่เกษียณ (เอกสารแนบท้าย ๙)

ประธาน : มอบให้หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป ดูระเบียบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ระเบียบการจ้าง รายงานในการประชุมครั้งต่อไป

มติที่ประชุม : รับทราบและเห็นชอบ

นางกาญจณี คำเพ็ญ : พิจารณากิจการขยะ ขอมติที่ประชุม ในการขายขยะ

๑.ขายขยะเงินเข้าแต่ละกลุ่มงาน

๒.ขายขยะเงินเข้าโรงพยาบาล

มติที่ประชุม : รับทราบและเห็นชอบเงินเข้าโรงพยาบาล

นางสาวพรลภัส เชี่ยวชาญนิธิกิจ : ขอให้พิจารณาขยายเวลาให้บริการห้องยานอกเวลาราชการ เพื่อสนับสนุน

การให้บริการงานบริการ ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ขอให้ข้อมูลวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวิร์บเวลา ๒๑ น. มีผู้ป่วยรอ Admit

๔ ราย รอดตรวจ ๗ ราย (Screen แล้ว) และไม่ได้ Screen ๓ ราย มีผู้ป่วยรอ

ทำหัตถการ > ๑๐ รายการ หัวหน้าเวรได้ประสานเภสัชกรขอให้เปิดห้องยาต่อ

เพื่อให้บริการผู้ป่วยที่ยังค้างอยู่จำนวนมาก ซึ่งแจ้งว่าสามารถเปิดต่อได้ โดยให้

ER โทรแจ้งหัวหน้างานห้องยา ก่อน หัวหน้าเวร ER ได้โทรติดต่อหัวหน้างาน

เภสัชกรรม แต่ไม่สามารถติดต่อได้ จึงรายงานหัวหน้างาน ER ทราบซึ่งได้โทร

ประสานอีกครั้งพบว่าไม่สามารถติดต่อได้ ห้องยาจึงไม่เปิดห้องยาต่อให้ งาน ER

ได้รวบรวมข้อมูลปี ๒๕๖๒ พบว่าผู้ที่มารับบริการในช่วงเวลา ๒๐.๔๕ น. -

๒๔.๐๐ น. ไม่รวมผู้รับบริการที่มาก่อนเวลา ๒๐.๔๕ น. ที่ยังไม่ส่งไปห้องยามี

จำนวนเท่ากับ ๔,๕๓๔ ราย (เฉลี่ย ๑๒.๔๒ ราย) ขอให้พิจารณาขยายเวลา

ให้บริการห้องยานอกเวลาราชการ เพื่อสนับสนุนการให้บริการงานบริการผู้ป่วย

อุบัติเหตุและฉุกเฉิน

ประธาน : นัดประชุมวางแผนทาง พิจารณาการอยู่เวรนอกเวลาของกลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค

รายงานในการประชุมครั้งต่อไป

มติที่ประชุม : รับทราบ

นางอรัญญา ศรีเสน : การพบเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ เช่น ผู้ป่วยจิตเวช หรือ บุคคลอันตราย แนวทาง
ขั้นตอนอย่างไร

ประธาน : มอบให้นางวิภาพร สงวนดี นัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง วางแนวทางระบบ ขั้นตอน รายงานในการประชุม
ครั้งต่อไป

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ

นางกาญจณี คำเพ็ญ : ๑.การตอบวัฒนธรรมความปลอดภัย โรงพยาบาลออนไลน์ ปี ๒๕๖๓

(เอกสารแนบท้าย ๑๐)

๒.ก้าวท้าใจ Season ๑ (เอกสารแนบท้าย ๑๑)

มติที่ประชุม : รับทราบ

นางสาวสุสติ ศรีสมบุญกมล : ประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ท่านใดสนใจอยู่เวรนอกเวลา ๑๖.๐๐ น. – ๒๐.๐๐ น.

ห้องงานทันตกรรม คัดกรองคนไข้ ติดต่อสอบถามได้ที่งานทันตกรรม

มติที่ประชุม : รับทราบ

.....(ผู้บันทึกการประชุม)
(นางสาวสุภาวดี เบญจนพคุณพร)

.....(ผู้ตรวจทาน)
(นายจักร เกตุทอง)



ประกาศกองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดนครนายก
เรื่อง มาตรการการใช้น้ำอย่างประหยัด

ปัจจุบันภาพรวมสถานการณ์น้ำของประเทศในปีนี้เป็นที่น่าวิตกกว่าปีที่ผ่านมาค่อนข้างมาก โดยในหลายพื้นที่เริ่มได้รับผลกระทบจากปัญหาน้ำแล้ง โดยเฉพาะจังหวัดใกล้เคียง เช่น จังหวัดปทุมธานี จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับผลกระทบจากการขาดแคลนน้ำทั้งในเรื่องน้ำเพื่อการอุปโภค น้ำเพื่อการเกษตร ซึ่งแนวโน้มสถานการณ์น้ำแล้งคาดว่าจะส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง ประกอบกับศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยแล้งจังหวัดนครนายก พ.ศ.๒๕๖๓ ได้ตรวจติดตามสถานการณ์น้ำต้นทุนสำคัญในพื้นที่จังหวัดนครนายกมีปริมาณลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการใช้น้ำในอนาคต จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรการการใช้น้ำอย่างประหยัด เพื่อให้ทุกภาคส่วนร่วมกันใช้น้ำอย่างประหยัดรู้คุณค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ภายใต้กลไกระบบบัญชาการเหตุการณ์ตามกฎหมายและแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดนครนายก แผนเผชิญเหตุภัยแล้งจังหวัดนครนายก พ.ศ.๒๕๖๓ ที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับสภาพความเสี่ยงภัย เพื่อลดผลกระทบจากการขาดแคลนน้ำตลอดช่วงหน้าแล้ง ปี ๒๕๖๓ จึงกำหนดมาตรการการใช้น้ำอย่างประหยัด โดยขอความร่วมมือจากประชาชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการร่วมกันใช้น้ำอย่างประหยัดรู้คุณค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภค-บริโภค อย่างเพียงพอ จนกว่าจะสิ้นสุดหน้าแล้ง โดยปฏิบัติตามมาตรการ ดังนี้

๑. ให้ปิดก๊อกน้ำให้สนิททุกครั้งหลังใช้งาน เพื่อป้องกันน้ำไหลทิ้งเปล่าประโยชน์
๒. ไม่ปล่อยน้ำไหลทิ้งขณะล้างมือ ล้างหน้า แปรงฟัน เพื่อลดการสิ้นเปลืองน้ำโดยไม่จำเป็น
๓. ใช้น้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำน้ำที่ใช้แล้วไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น
๔. ไม่ทิ้งเศษอาหาร กระดาษ ลงในชักโครก เพื่อลดการสูญเสียน้ำโดยไม่จำเป็น
๕. ใช้ภาชนะรองน้ำในการล้างถ้วยชาม ผัก และผลไม้ เพื่อช่วยประหยัดน้ำได้มากกว่าการเปิดล้าง

จากก๊อกโดยตรง

๖. กदन้าแค่พอดื่ม หากดื่มไม่หมดให้นำไปรดพืช ผัก ผลไม้ หรือต้นไม้
๗. ไม่กदन้าชักโครกหลายครั้งขณะใช้งาน เพื่อป้องกันการสิ้นเปลืองน้ำ
๘. หากพบเห็นท่อน้ำแตก มีน้ำรั่วซึม ให้แจ้งช่างหรือหน่วยงานรับผิดชอบระบบประปาเพื่อทำการ

ซ่อมทันที ป้องกันการสิ้นเปลืองน้ำ

๙. การล้างรถควรรองน้ำใส่ภาชนะ เช่น ถังน้ำ แล้วใช้ผ้าเช็ดทำความสะอาดแทนการใช้น้ำสายยางฉีดน้ำ

โดยตรง

สำหรับน้ำเพื่อการเกษตร ขอให้เกษตรกรใช้น้ำอย่างประหยัด เหมาะสมกับความต้องการน้ำของพืชแต่ละประเภท ทั้งนี้ เพื่อให้ปริมาณน้ำต้นทุนสามารถใช้ได้เพียงพอไปตลอดช่วงหน้าแล้งนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๓

(นายณัฐพงศ์ ศิริชนะ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายก

ผู้อำนวยการจังหวัด



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ :
ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เป็นส่วนราชการระดับกองที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณสุขสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานใดดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๕ : การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

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

๒. ลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗

๕. ลูกจ้างชั่วคราว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก และให้จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ รอบการประเมินที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม และรอบการประเมินที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนากฎปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากฎปฏิบัติราชการรายบุคคลประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

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

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินทราบในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๙ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง)ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) ผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบผลการปฏิบัติงาน และข้อ ๑๐ กรณีที่มีการจ้างงานต่อเนื่องในลักษณะงานเดิมหรือลักษณะงานใหม่ ให้หน่วยบริการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ(เงินบำรุง) ผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ได้รับการพิจารณาให้จ้างต่อเนื่องได้ จะต้องมีความเห็นของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะจ้างต่อไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ไม่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑.ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓

๒.ข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จะทำการประเมิน ไม่ครบ ๖ เดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๒

วิโรจน์ รัตนอมรสกุล
(นายวิโรจน์ รัตนอมรสกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก

สำเนาถูกต้อง

(นางกุลลาบ คนเสียม)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ