

FB 7
104

บันทึกการรายงานการประชุม
พิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ,เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ,
พนักงานราชการ,พนักงานกระทรวงสาธารณสุข,และลูกจ้างชั่วคราว ฯ
ณ ห้องประชุมภูอิงฟ้าโรงพยาบาลเจาะไอร้อง
วันที่ ๒ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๔

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายเข้มชุตดิน	หามะ	ตำแหน่งนายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้อง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวชมนาศ	พัฒน์นิติกุล	ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๓. นายฐิติธร	เกษมสมพร	ตำแหน่งทันตแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๔. นายรังสีพัฒน์	เบ็ญนาวี	ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสุมัยเราะ	หะยีหะมิ	ตำแหน่งจพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ชำนาญาน	กรรมการ
๖. นางนุจรินทร์	วรรณรัตน์	ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการ และเลขานุการ
๗. นางชูลานิง	หะยีปีติง	ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ	กรรมการและ ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้องเป็นประธาน

ระเบียบวาระที่ ๑ ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ดำเนินการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้ รอบ
ที่ ๑ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน,เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งจะพิจารณา
ปีละ ๒ ครั้ง
โดยจะแบ่งกลุ่ม ดังนี้
 ๑. กลุ่มของข้าราชการ
 ๒. กลุ่มของลูกจ้างประจำ
 ๓. กลุ่มของพนักงานราชการ
 ๔. กลุ่มของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข
 ๕. กลุ่มของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณประเภทเงินบำรุงรายเดือน /ประเภทจ้างเหมา
บริการ/รายวัน

๓. เรื่องพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดรายบุคคล ตามหลักเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงาน ตามประกาศจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๒ โดยกำหนดองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลาที่กำหนด จะต้องมีส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ แต่ละหน่วยงานสามารถกำหนดตัวชี้วัดได้ตามความเหมาะสมได้แก่ ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์จังหวัด/ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล/งานประจำตาม ภารกิจของแต่ละคน กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละคน อย่างน้อย ๕ ตัวชี้วัด องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ตัว ที่ ก.พ กำหนดให้สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ได้แก่

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การบริการที่ดี
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๕. การทำงานเป็นทีม

๒. การบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน

๒.๒ ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนพิจารณาความดีความชอบข้าราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยให้หักใช้เงินเลื่อนเงินเดือนได้ ภายในวงเงิน ๒.๙๘ % (จากเดิม ๒.๙๕ %) ของฐานเงินเดือนรวมของข้าราชการในสังกัดและหักไว้ ๐.๐๒ เป็นโควตากลางของผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมาและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๔ ของฐานการคำนวณเงินเดือนของข้าราชการแต่ละราย

๒.๓ ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนบริหารเงินเลื่อนเงินเดือนของโรงพยาบาล แต่ละแห่ง ภายในวงเงิน (๒.๙๘ %) ของฐานเงินเดือนรวมของข้าราชการตามที่ปฏิบัติงานจริง ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ **ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองที่ประชุมครั้งที่แล้ว**

๑. ทบทวนตัวชี้วัดรอบที่ผ่านมา
๒. แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานประจํากระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๑. ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการ ประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการของ ผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้อง ปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการ ปฏิบัติ ราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการ พัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้ นั้น เข้ารับ การพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่ พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนา ปรับปรุง ตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปรายการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการ ปฏิบัติ ราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำ แผนพัฒนา รายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการ กำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนด เป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มี ระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความ ไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบ ความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตาม คำมั่น ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่า ราชการจังหวัด นราธิวาส เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาสได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำคำมั่น ในการ พัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตามข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทาง ราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่ง ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

๒. ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ใน ระดับ ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มี ประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติงานของผู้รับ การประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมิน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการ ประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณา สั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่ คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการ ปฏิบัติงานของผู้รับ การประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบ การประเมินที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำ กว่าระดับดี ให้ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชา ทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ ต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ด วันนับตั้งแต่วันทราบผลการปฏิบัติราชการ

๕. ลูกจ้างชั่วคราว

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบางชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และคำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวคะแนนผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอหัวหน้าส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่องปรับปรุงเกณฑ์ วิธีการประเมิน และการปรับค่าจ้างประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องมติที่ประชุม รับทราบ

๓.๑. โรงพยาบาลเจาะไอร้อง ได้กำหนดวิธีการประเมินตามแบบสรุปรูปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทุกกลุ่มงานกำหนดให้ถือตัวชี้วัดอย่างน้อย ๕ ตัวชี้วัด โดยให้กำหนดตัวชี้วัดที่มีผลงานต่ำและกำหนดให้ใช้ค่า Base Line ย้อนหลัง ๓ ปี และให้คะแนนตามระดับ ค่าเป้าหมายอยู่ที่ ๓ โดยจะต้องมีสัดส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ คุณด้วยร้อยละ ๗๐

- สำหรับการผลประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป/และลูกจ้างชั่วคราว ฯ จะต้องมีส่วนคะแนนผลสัมฤทธิ์ คุณร้อยละ ๘๐

๓.๒. โรงพยาบาลเจาะไอร้อง ได้กำหนดการประเมินสมรรถนะ ๕ ตัว ให้ใช้การปฏิบัติราชการ เช่น การลา การมาสาย การขออนุญาต ๒ ชม. มาประกอบกับการพิจารณาสมรรถนะด้วย ซึ่งจะให้ผู้ที ลาดลอดบุตร ได้คะแนนน้อยกว่าผู้ทำงาน เนื่องจากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคคลอื่น ให้สัดส่วนคะแนนสมรรถนะ คุณร้อยละ ๓๐

- สำหรับการผลประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/และลูกจ้างชั่วคราว ฯ จะต้องมีส่วนคะแนนสมรรถนะ คุณร้อยละ ๒๐

- กำหนดให้บุคลากรทุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบปฏิบัติงานตามระบบการควบคุม ภายในขององค์

๓.๓. กำหนดส่งตัวชี้วัดรายบุคคลให้คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ฯ พิจารณาและกลั่นกรอง ในวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

๓.๔. ส่งคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้อง

๓.๕. รอบการประเมินในครั้งต่อไป ให้ใช้เกณฑ์เหมือนกัน

๓.๖. ในรอบการประเมินในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ
เป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

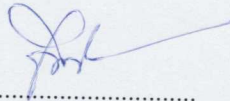
๓.๗. ประกาศผลการปฏิบัติราชการ ทุกกลุ่มงาน ให้ที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจ
ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานราชการในรอบการประเมินต่อไป ให้ดียิ่งขึ้น

๓.๘ ให้หน่วยงานจัดทำแผนปรับปรุงพัฒนางาน กรณีผลการประเมิน ฯ อยู่ในระดับปรับปรุง
มติที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุม ๑๖.๓๐



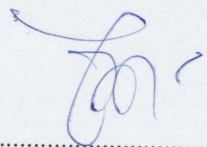
.....
(นางชุลานิง หะยี้เป็ดิง)

เจ้าพนักงานธุรการ
ผู้จตรายงานการประชุม



.....
(นางนุจรินทร์ วรรณรัตน์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม



.....
(นายชัมชุตติน หามะ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้อง