

รายงานการประชุม
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลโพธิ์ไทร
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันจันทร์ที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมร่มโพธิ์ไทร โรงพยาบาลโพธิ์ไทร จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้มาประชุม

๑	นายอิทธิศักดิ์ เจริญทรัพย์	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล
๒	นางสาวศุภลักษณ์พร พงษ์ศิริ	นายแพทย์ปฏิบัติการ
๓	นางสาวชนมณีภา มุระชีวะ	ทันตแพทย์ชำนาญการ
๔	นายณัฐวุฒิ ชัญพลชัย	ทันตแพทย์ชำนาญการ
๕	นางสาวฉวีวรรณ กลิ่นหอม	เภสัชกรชำนาญการ
๖	นางสาวรัชสุดา พรหมพิทักษ์	เภสัชกรปฏิบัติการ
๗	นายธีระพงษ์ เพชรพันธ์	จพ.เภสัชกรรมปฏิบัติงาน
๘	นางอรทัย มุสิกกา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๙	นางสาวณัฐสรวง ภาเรือง	จพ.ธุรการชำนาญงาน
๑๐	นางสาวสุนิสา จำนงค์	จพ. การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
๑๑	นายอุทัย พุดมโสม	จพ. ธุรการชำนาญงาน
๑๒	นายชยพล ธนกิจเจริญสกุล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
๑๓	นางธนพร แก้วเนตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๔	นางสาวจันทร์เพ็ญ ศุภโกศล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๕	นางมาลินี พวงจันทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๖	นางหทัยกานต์ ลิ้มสวัสดิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๗	นางสาวฐิณัชฎา วงศ์จันลา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๘	นางสาวอุบล พัวชู	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๙	นางกฤษฎิ์ณิชา ชันทอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๐	นางมารตี กัลยารัตน์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๑	นางไพรวลัย บุญอารีย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๒	นางรุ่งทิพา ไตรศิระกุล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๓	นางวิยะดา โตสงค์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๔	นางวิรยา ศรีภักดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๕	นางสาวอโนพร ไชยะพันธ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

๒๕	นางสาวนัฐติยา กุลโชติ	จพ.เวชสถิติชำนาญงาน
๒๖	นางสาวพรสุดา ศรีกุลวงศ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๗	นายวัชร อุดม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๘	นางสาวศิริมา จันมานิตย์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๙	นางสาวทิพวรรณ หอมนวล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓๐	นางสาวจุฑารัตน์ นามโยทา	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๓๑	นางสาวไพจิตร ณะสิงห์	นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ
๓๒	นางสาววัชรพร ขุนศรี	จพ.ทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน
๓๓	นางสาววาสนา เกษงาม	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๓๔	นางสาวจิรากร โสตา	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๓๕	นางสาวนุจรี บุ่งทอง	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๓๖	นางสาวมลวิทย์ สายสด	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓๗	นางสาวจรินยา งอมสงัด	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๓๘	นางสาวสุดาพร ภูมิพัคตร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓๙	นางสาวมัตติกา บังพรม	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๔๐	นางสาวชินาธิป แก้วเนตร	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๔๑	นางสาวพรรณธิดา สีโย	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๔๒	นายณัฐพล แฉ่งขัน	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน
๔๓	นางสาวอภิญญา จันท์รส	จพ.ทันตสาธารณสุขปฏิบัติงาน
๔๔	นางสาวกนกวรรณ ตาธรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน
๔๕	นางสาวปรียาพร โชคชัย	จพ.สาธารณสุขปฏิบัติงาน
๔๖	นางสาวประภาพร รักโคตร	จพ.สาธารณสุขปฏิบัติงาน
๔๗	นางนัชชา สายใจ	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๔๘	นายธนวัฒน์ รันทม	พนักงานประจำตึก
๔๙	นายวีระ แก้วเนตร	พนักงานขับรถยนต์
๕๐	นายสืบศักดิ์ คนบุญ	แม่บ้าน
๕๑	นางปิยาภรณ์ ประวัตติกลาง	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๕๒	นางไกรวัลย์ ศรีจารัตน์	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๕๓	นางบุญฉวี อ่อนพันธ์	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๕๔	นางกุลลาภ เหล่าสิงห์	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๕๕	นายประดิษฐ์ แก้วเนตร	พนักงานขับรถยนต์
๕๖	นายศิริศักดิ์ สุพรรณนนท์	พนักงานช่วยเหลือคนไข้

๕๗ นายสวัสดิ์ สายใจ	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๕๘ นายวิชัย เหล่าสิงห์	พนักงานขับรถยนต์
๕๙ นางดอกอ้อ วรรณสุพริ้ง	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๖๐ นางยมลภัทร มะลิเลิศ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖๑ นางสาวสุนิสา มบูรณ์	นักวิชาการเงินและบัญชี
๖๒ นายมีศักดิ์ วิศุทธรวาวัฒน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๖๓ นายเสกสรรค์ แก้วคำพันธ์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๖๔ นางสาวบุษบา บุญทน	นักวิชาการสาธารณสุข
๖๕ นายจักรกริช งอกำไร	นักวิชาการสาธารณสุข
๖๖ นางสาววนิดา ชื่นจิตร	นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ
๖๗ นางอภิญญา บุญทา	โภชนากร
๖๘ นางนันทญา ผิวอ่อน	พนักงานการเงินและบัญชี
๖๙ นางสาวจิระนัน วงศ์ผา	พนักงานพัสดุ
๗๐ นางอนงค์จิตร คุณพาที	พนักงานธุรการ
๗๑ นางสาวรัตนพร คุณพาที	พนักงานธุรการ
๗๒ นายวิเชียร บัวพันธ์	ช่างฝีมือทั่วไป
๗๓ นายประเด่น หลักคำ	ช่างต่อท่อ
๗๔ นายธิน รุขจันทร	พนักงานขับรถยนต์
๗๕ นายไกรทอง อุ่นวิเศษ	พนักงานขับรถยนต์
๗๖ นายจำลอง ชื่นจิตร	พนักงานบริการ
๗๗ นายยงยุทธ หลักคำ	พนักงานบริการ
๗๘ นางสาวนันทะลี ท้าวดอน	พนักงานประจำตึก
๗๙ นายสุนทรพจน์ สุขล้วน	พนักงานบัตรรายงานโรค
๘๐ นางสาวทวีนันท์ แสงตา	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๘๑ นางสุปราณี วุฒิยา	พนักงานบริการ
๘๒ นางสมบูรณ์ โสตา	พนักงานประกอบอาหาร
๘๓ นางไพวัลย์ ฐิตะโพธิ์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
๘๔ นางเมตตา โสตา	ผู้ช่วยทันตแพทย์
๘๖ นางสาววิไล เหล่าสิงห์	ผู้ช่วยทันตแพทย์
๘๗ นางสาวสุรรัตน์ดา อินทรสุวรรณ	พนักงานช่วยเหลือคนไข้

๘๘	นางวิยะดา วงศ์ผา	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๘๙	นายบุญส่ง ชันทะโส	พนักงานประจำตึก
๙๐	นายกฤษณา ฐิตะโพธิ์	พนักงานซักฟอก
๙๑	นายบุญส่ง แสงแดง	พนักงานซักฟอก
๙๒	นายรณฤทธิ์ กุลโชติ	พนักงานประจำตึก
๙๓	นายรักษาทิ เขตไชย	พนักงานประจำตึก
๙๔	นายประสิทธิ์ รุจันทร	พนักงานประจำตึก
๙๕	นางสาวอัจฉราภรณ์ ถิ่นเวียงชัย	พนักงานประจำห้องยา
๙๖	นายอภิรักษ์ แก้วคำพันธ์	พนักงานวิทยาศาสตร์
๙๗	นายคะนอง พุฒโสม	พนักงานบริการ
๙๘	นายอภิสิทธิ์ กุลโชติ	พนักงานช่วยการพยาบาล
๙๙	นางสุภารัตน์ แก้วเนตร	พนักงานช่วยการพยาบาล
๑๐๐	นางสุปราณี โคตรบรรดิษ	พนักงานช่วยการพยาบาล
๑๐๑	นางสาวรสสุคนธ์ อินทร์พวง	พนักงานช่วยการพยาบาล
๑๐๒	นางสาวสุภาพร แสงแดง	พนักงานช่วยการพยาบาล
๑๐๓	นายศักดิ์ดา แวดไร่สง	พนักงานการแพทย์และรังสีเทคนิค
๑๐๔	นายสิริชัย คุณพาทิ	พนักงานเปล
๑๐๕	นางสาวแก้วใจ ทองทับ	ผู้ช่วยกายภาพบำบัด
๑๐๖	นายศราวดี แสงแดง	พนักงานประจำตึก
๑๐๗	นายคมสันต์ แสงตา	พนักงานเกษตรพื้นฐาน
๑๐๘	นางสาวบุญมี ฑีฆะ	พนักงานประกอบอาหาร
๑๐๙	นายสมัย พัวแดง	พนักงานบริการ
๑๑๐	นางสาวจิว คำสี	พนักงานบริการ
๑๑๑	นางสาวฐิติมา ถิ่นเวียงชัย	พนักงานธุรการ
๑๑๒	นายสาคร สุขสำราญ	พนักงานบริการ
๑๑๓	นายทรงพล แก้วเนตร	พนักงานบริการ
๑๑๔	นายปฏิพัฒน์ ฐิตะโพธิ์	พนักงานประจำตึก
๑๑๕	นายชลวิทย์ แก้วเนตร	ช่างไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วประธานเปิดการประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลโพธิ์ไทร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ในวันอังคารที่ ๒๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามระเบียบวาระต่างๆ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑ การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุขปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จากท่านเกียรติภูมิ วงศ์รจิต ปลัดกระทรวงสาธารณสุข มี ๙ ข้อ ดังนี้

๑. ระบบสุขภาพปฐมภูมิเข้มแข็ง
๒. เศรษฐกิจสุขภาพ
๓. สมุนไพรกัญชา กัญชง
๔. สุขภาพวิถีใหม่ New Normal
๕. COVID-๑๙
๖. ระบบบริการก้าวหน้า
๗. ดูแลสุขภาพองค์กรรวม
๘. ธรรมนูญ
๙. องค์กรแห่งความสุข

ซึ่งนโยบายปลัดกระทรวงสาธารณสุขเน้นหนักใน ข้อที่ ๒,๔,๖,๗,๘ และเพิ่มเติมคือ

ให้ความสำคัญสูงสุดต่อโครงการพระราชดำริโครงการเฉลิมพระเกียรติฯ

๑.๒ นโยบายผู้บริหาร โรงพยาบาลโพธิ์ไทร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มี ๔ ข้อ ดังนี้

- ๑) นโยบายด้านความปลอดภัย
- ๒) นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๓) นโยบายด้านการสร้างเสริมสุขภาพ
- ๔) นโยบายด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจ/ค่าตอบแทน (เอกสารแนบท้าย)

๑.๓ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มี ๖ ข้อ ดังนี้

- ๑) ด้านการวางแผนกำลังคน
- ๒) ด้านสรรหา
- ๓) ด้านการพัฒนา
- ๔) ด้านการรักษาไว้
- ๕) ด้านการใช้ประโยชน์
- ๖) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

๑.๔ ผู้บริหารได้ประกาศกรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (เอกสารแนบท้ายรายงานการประชุม)

๑.๕ นโยบายคนไทยทุกคนร่วมมือมีหมอบประจำตัว ๓ คน ดังนี้ หมอคนที่ ๑ คือ อาสาสมัครประจำหมู่บ้านทำหน้าที่เป็นหมอบประจำบ้าน หมอคนที่ ๒ คือ หมอสาธารณสุขไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขดูแลประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ หมอคนที่ ๓ คือ หมอเวชปฏิบัติครอบครัวรับผิดชอบดูแลรักษาคนไข้ในพื้นที่

๑.๖ โครงการตรวจให้รู้ว่หาหนูไต้ยีน เป็นการตรวจคัดกรองภาวะบกพร่องทางการได้ยินของเด็กชั้นประถมศึกษา และทำการวินิจฉัยที่โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น มอบหมายให้กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์กรร่วมดำเนินการตามนโยบาย

๑.๗ โครงการเด็กไทยสายตาสี เป็นการตรวจคัดกรองภาวะบกพร่องทางสายตาของเด็กชั้นประถมศึกษา มอบหมายให้งานอนามัยโรงเรียน กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์กรร่วมดำเนินการตามนโยบาย

๑.๘ เรื่องสถานการณ์โรคระบาดโควิด-๑๙ จากปัญหาการลักลอบเข้าเมืองของชาวต่างประเทศ โดยเฉพาะในเขตชายแดน ในส่วนของจังหวัดอุบลราชธานี ทางผู้ว่าราชการจังหวัดมีหนังสือสั่งการให้ทุกอำเภอไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ เอกชน ผู้นำท้องถิ่น ให้เพิ่มความเข้มงวดในการเฝ้าระวังคนต่างด้าวที่เข้ามาในเขตพื้นที่ ในส่วนของโรงพยาบาลโพธิ์ไทรได้มีการตรวจสอบคัดกรองผู้มารับบริการตั้งแต่ขั้นตอนการขึ้นบัตรเพื่อทำการรักษาโรค ต้องทำการซักประวัติและส่งต่อไปที่จุดคัดกรองผู้ป่วยระบบทางเดินหายใจ เมื่อทำการคัดกรองแล้วก็ส่งต่อมาที่งานควบคุมโรคเพื่อทำการ SWOT โรคระบบทางเดินหายใจและทำการรักษาต่อไป โรงพยาบาลโพธิ์ไทรเป็นโรงพยาบาลที่มีการ SWOT มากที่สุด เพื่อเป็นการป้องกันคัดกรองโรคคนต่างด้าวที่เข้ามารักษาเป็นจำนวนมาก

๑.๙ จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลโพธิ์ไทร ไตรมาสละ ๑ ครั้ง

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องแจ้งจากหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน

กลุ่มงานการพยาบาล มีเรื่องแจ้งให้ทราบดังต่อไปนี้

๑. เรื่องแจ้งงาน HA ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีโรงพยาบาลในจังหวัดอุบลราชธานีจะทำการประเมินรับรองคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA (reaccreditation) จำนวน ๑๕ แห่ง แบ่งเป็นโซนอุบลเหนือ ๘ แห่งและอุบลใต้ ๗ แห่ง โดยในปีนี้ คณะกรรมการ QRT ผู้เยี่ยมสำรวจและประเมินรับรองของจังหวัดอุบลราชธานี ได้แต่งตั้งให้ นายปฐมพร ทองนุ่น ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ ให้เป็นคณะกรรมการระดับจังหวัด เพื่อตรวจประเมินโรงพยาบาล ๘ แห่ง (โซนอุบลเหนือ) ได้แก่ โรงพยาบาลตระการพิรุณ,โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่,โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิชราลงกรณ์,โรงพยาบาลตาลสุม,โรงพยาบาลดอนมดแดง,โรงพยาบาลม่วงสามสิบ,โรงพยาบาลนาตาลและโรงพยาบาลโพธิ์ไทร โดยสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ได้ลดค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมิน คงเหลือเป็นเงิน ๕๐,๐๐๐.- บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน) และจะเข้าตรวจเยี่ยมโรงพยาบาลโพธิ์ไทร ภายในเดือน มิถุนายน ๒๕๖๔ ทางทีมคุณภาพของพยาบาลจึงต้องเร่งดำเนินการประเมินเรื่อง PCT และจัดทำข้อมูล Hospital Profile ให้เรียบร้อยก่อนกำหนดส่งงานในเดือน ธันวาคม ๒๕๖๓ นี้

๒. เนื่องจากโรงพยาบาลโพธิ์ไทรและโรงพยาบาลบุณฑริกได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการทีมคุณภาพของระดับจังหวัด สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) จัดอบรม Costing เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตามมาตรฐานใหม่ของทีม RM และทีม PCT ในวันที่ ๓-๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี และจัดอบรมอีกครั้งผ่านโปรแกรม Zoom ของทางสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลฯ ในเรื่อง “Shared Vision การทำงานเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานพยาบาลปี ๒๕๖๔” ทั่วเพิ่มเติมจนถึงเดือน เมษายน ๒๕๖๔ โรงพยาบาลโพธิ์ไทรต้องส่งผลงานให้ทันในช่วง พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพราะเดือน มิถุนายน ๒๕๖๔ จะมีแพทย์ไปศึกษาต่อ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ในส่วนของรูปแบบการเยี่ยมของคณะกรรมการทีมคุณภาพของระดับจังหวัด ในปีนี้อาจจะไม่ได้เยี่ยมทุกโรงพยาบาลที่ประสงค์จะรับตรวจประเมิน แต่จะเลือกบางโรงพยาบาลมาเป็นตัวอย่างแล้วสรุปประเด็นปัญหาและแนวทางการแก้ไขเพื่อนำเสนอเป็นตัวอย่างของโรงพยาบาลอื่นได้

กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ มีเรื่องแจ้งให้ทราบ ดังต่อไปนี้

๑. การ Update ข้อมูล HI ของกลุ่มงานเทคนิคการแพทย์ ถ้ามีปัญหาในเรื่องการลงข้อมูลให้แจ้งงานสารสนเทศเพื่อแก้ไขได้ทันที

๒. ได้รับแจ้งข้อมูลจากสถานีตำรวจภูธรโพธิ์ไทร ในการตรวจหาสารเสพติดเยาวชนในอำเภอโพธิ์ไทร ที่อายุไม่ถึง ๑๕ ปีบริบูรณ์ เอกสารผลการตรวจใช้คำนำหน้าชื่อเยาวชนไม่ถูกต้อง จะมีผลในการพิจารณาคดีและได้รับโทษต่างกัน จึงขอฝากนำเรื่องเข้าแจ้งในการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องที่นำเยาวชนมาตรวจหาสารเสพติดต้องมีเอกสารประจำตัวหรือบัตรประชาชนของเยาวชนมาแสดงด้วยทุกครั้งก่อนทำการตรวจรักษา

๓. สำนักงานประกันสังคมกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้ลดหย่อนการออกเงินสมทบของนายจ้าง และผู้ประกันตน ตามมาตรา ๓๓ กรณีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เป็นอัตราร้อยละ ๒ ของค่าจ้าง ระยะเวลา ๓ เดือน ตั้งแต่เดือน กันยายน - พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๔. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี แจ้งหนังสือเวียนแนวทางการส่งต่อผู้ป่วยโรคตามนอกเขตจังหวัด โรงพยาบาลแม่โขงสามารถส่งต่อผู้ป่วยไปรักษานอกเขตจังหวัดได้ กรณีที่โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ไม่มีแพทย์เฉพาะทางในสาขานั้น

๕. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ขอให้ตรวจสอบกรรมสิทธิ์ที่ดินของหน่วยงาน ทุกแปลง หากยังไม่มีเลขที่ราชพัสดุให้ทำหนังสือขออนุญาตใช้ประโยชน์ในที่ดินโดยมีโครงการประกอบส่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีภายในวันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๖. แจ้งทุกกลุ่มงานรวบรวมข้อมูลและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้งานสารสนเทศประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้เป็นไปอย่างครอบคลุมไปยังกลุ่มประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมาย โดยผ่านสื่อออนไลน์ Website ของหน่วยงาน

๗. การเบิกจ่ายสนับสนุน Fixcost (ค่าจ้าง,ประกันสังคม/ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ,พตส. ลูกจ้าง/ค่าสาธารณูปโภค,ค่าวัสดุ) งวดที่ ๑/๒๕๖๔ ของเครือข่ายเบิกจ่ายภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๓

๘. การพัฒนาระบบบริการ ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (บัตรทอง) ในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ระบบย้ายสิทธิรักษาพยาบาลสามารถใช้ได้ทันที เริ่มทดลองใช้ระบบ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ นี้

๙. ผลการประเมินงาน Ranking รอบที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ อำเภอโพธิ์ไทรอยู่ในระดับดีมาก และอำเภอมีระดับคะแนนสูงสุด ตามลำดับคือ อำเภอเหล่าเสือโก้ก ร้อยละ ๙๒.๑๕ , อำเภอเมืองอุบลราชธานี ร้อยละ ๙๐.๕๑ อำเภอดอนมดแดง ร้อยละ ๙๐.๓๒ , อำเภอโขงเจียม ร้อยละ ๘๘.๙๘ , อำเภอศรีเมืองใหม่ ร้อยละ ๘๘.๕๓ เป็นต้น

กลุ่ม	ระดับคะแนน(ร้อยละ)	ประกอบด้วยอำเภอ
ดีเด่นA+	มากกว่าร้อยละ ๙๐	เมืองอุบลราชธานี เหล่าเสือโก้ก ดอนมดแดง
ดีมากA	ร้อยละ ๘๙-๘๕	ม่วงสามสิบ เขื่องใน ตาลชุม ตระการพืชผล ศรีเมืองใหม่ โพธิ์ไทร กุดข้าวปุ้น โขงเจียม บุณฑริก น้ำยืน
ดีB+	ร้อยละ ๘๔-๘๐	เขมราฐ นาตาล วารินชำราบ พิบูลมังสาหาร สำโรง เดชอุดม นาจะหลวย พุ่งศรีอุดม น้ำขุ่น
พอใช้B	น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	นาเยีย สว่างวีระวงศ์

กลุ่มงานบริการด้านปฐภูมิและองค์กรร่วม มีเรื่องแจ้งให้ทราบ ดังต่อไปนี้

๑. แจ้งเรื่องผลตรวจน้ำของโรงพยาบาลโพธิ์ไทร ประจำเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้ทำการส่งตรวจ ดังนี้

- ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการตรวจผ่านทั้งหมด จากการตรวจตามโครงการตอบโต้ภาวะฉุกเฉินด้านสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อม จากสถานการณ์ของโรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ ๒๐๑๙

- มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข) ยังไม่ได้รับผลตรวจและอยู่ในระหว่างการติดตามผล

๒. แจ้งเรื่องผลตรวจวิเคราะห์น้ำทิ้ง ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ ส่งตรวจที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี (วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข) ยังไม่ได้ผลเนื่องจากยังไม่ได้มีการชำระเงิน และในวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ที่ผ่านมา งานสุขาภิบาลจึงได้โทรตามขอผลตรวจวิเคราะห์เบื้องต้น เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ก่อนสรุปผลส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี (งานอนามัยสิ่งแวดล้อม) แจ้งผลตรวจวิเคราะห์ดังนี้

- สรุปผลเบื้องต้น ไม่ผ่าน ๒ พารามิเตอร์

- ๑. ปริมาณซัลไฟด์ได้ ๑.๓๓ มิลลิกรัมต่อลิตร มาตรฐานไม่เกิน ๑ มิลลิกรัมต่อลิตร

- ๒. ปริมาณ TKN ได้ ๔๐.๓๒ มิลลิกรัมต่อลิตร มาตรฐานไม่เกิน ๓๕ มิลลิกรัมต่อลิตร

- แนวทางแก้ไขปัญหาระบบน้ำทิ้ง

- ๑. ได้มีการตรวจสอบซ่อมแซมระบบเดิมอากาศเป็นประจำวันเพื่อป้องกันการชำรุดเสียหาย และสามารถซ่อมแซมได้อย่างทันทั่วทั้ง

- ๒. ได้มีการเติม EM ในระบบเดิมอากาศเพื่อเป็นอาหารฟื้นฟูเชื้อจุลินทรีย์ในระบบบำบัด

- ๓. ได้มีการเปลี่ยนถ่ายพืชบำบัดน้ำเสียที่ตายแล้วเนื่องจากแมลงกัดกิน (ผักตบและต้นกก) ทำให้ระบบทำงานได้อย่างเต็มที่

กลุ่มงานบริหารทั่วไป มีเรื่องแจ้งให้ทราบ ดังต่อไปนี้

๑. จากการประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอโพธิ์ไทร การจัดสร้างวัดถมุงคลเหริญหลวงปู่มน ราคาเหริญละ ๓๙.- บาท จัดทำโดยจังหวัดอุบลราชธานีและจะจัดส่งมาทางหน่วยงานราชการอีกครั้ง

๒. แจ้งจากสำนักงานเกษตรอำเภอโพธิ์ไทร การแจ้งขึ้นทะเบียนครัวเรือนเกษตรกรผู้ขอขึ้นทะเบียนจะต้องลงทะเบียนให้เรียบร้อย และข้อมูลต้องครบถ้วน เพื่อป้องกันการร้องเรียนจากประชาชน

๓. เรื่องแจ้งจากสำนักงานปศุสัตว์อำเภอโพธิ์ไทร มีการออกตรวจสอบการผลิตนมเสริมเพื่อความปลอดภัยได้มาตรฐาน

๔. โรงพยาบาลโพธิ์ไทร มีการขอน้ำผิวดินมาอุปโภคบริโภคจากหนองน้ำห้วยสุกอําเภอโพธิ์ไทรได้รับการอนุญาตเรียบร้อยแล้ว

๕. การอบรมข้าราชการที่บรรจุใหม่ ในวันที่ ๑๖-๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (อบรมรุ่นเดียว) ณ บ้านสวนคุณตา ไฮเต็ล แอนด์ กอล์ฟ รีสอร์ท อําเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี เป็นค่าลงทะเบียน (ค่าอาหาร) คนละ ๑,๐๐๐.-บาท อบรมข้าราชการบรรจุใหม่รอบที่ ๑-๒ ของโรงพยาบาลโพธิ์ไทร จำนวน ๑๑ คน ข้อมูลแจ้งมาทางไลน์และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีจะส่งหนังสือเชิญประชุมมาอีกครั้ง

๖. แจ้งเลขตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว รอบแรกจัดสรร ๒ ตำแหน่ง ปรับตำแหน่ง ดังนี้

- พยาบาลวิชาชีพ นางสาวจุฑามาศ บุญอารีย์
- นักรังสีการแพทย์ นางสุพัตราพร ศรีบริบูรณ์

๗. แจ้งเลขตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว รอบสองจัดสรร ๓ ตำแหน่ง ปรับตำแหน่งและจัดสรรหาบุคลากร ดังนี้

- นักเทคนิคการแพทย์ นางสาวภัทราภรณ์ แสนหา
- จัดสรรหาบุคลากรตำแหน่งแพทย์แผนไทย นางสาวพรสวรรค์ บัวพันธ์
- จัดสรรหาบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการทันตสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง เนื่องจาก

ตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีจัดสรรหาบุคลากรมาให้พื้นที่และเป็นตำแหน่งที่ขาดแคลน ถ้าไม่มีบุคลากรตำแหน่งนักวิชาการทันตสาธารณสุขให้ปรับเปลี่ยนการสรรหามาเป็นตำแหน่งนักวิชาการเวชสถิติแทน

- กรณีการขอย้ายของนางสาววัชรพร ขุนศรี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงาน ให้ย้ายได้โดยไม่มีเลขตำแหน่งทดแทน

๘. ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จะจัดอบรมเสริมสร้างพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัยเพื่อป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้และความเข้าใจในข้อกำหนดเกี่ยวกับการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน วินัยและการป้องกันการกระทำความผิดวินัย รวมทั้งกฎหมาย กฎและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้งานราชการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ปลุกจิตสำนึกบุคลากรในการยึดประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน สร้างความตระหนักและความพร้อมรับผิด เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าและความสงบเรียบร้อยของทางราชการ หากเจ้าหน้าที่มีวินัยดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและโปร่งใส และสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ คาดว่าจะจัดอบรมไตรมาสที่ ๒ กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ทุกคน

๙. ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โรงพยาบาลโพธิ์ไทร จะก่อตั้งชมรม STRONG จิตพอเพียงต่อต้านการทุจริต โดยมีคณะกรรมการชมรม STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ดังรายชื่อต่อไปนี้

- | | | |
|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นายอิทธิศักดิ์ เจริญทรัพย์ | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ไทร | ประธานชมรม |
| ๒. นางสาวศุภลักษณ์พร พงษ์ศิริ | นายแพทย์ปฏิบัติการ | รองประธาน |
| ๓. นางสาวชนมณีภา มุระชีวะ | ทันตแพทย์ชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๔. นางสาวฉวีวรรณ กลิ่นหอม | เภสัชกรชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๕. นายชยพล ธนกิจเจริญสกุล | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ | คณะกรรมการ |
| ๖. นางธนพร แก้วเนตร | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๗. นางหทัยกานต์ ลิ้มสวัสดิ์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ | คณะกรรมการ |
| ๘. นายปวิวัฒน์ อินหงษา | นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ | คณะกรรมการ |
| ๙. นางยมลภัทร มะลิลีศ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นางอรทัย มุสิก | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวสุนิสา จำนงค์ | จพ.การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. บริหารจัดการชมรมตามแนวนโยบายของชมรม และขับเคลื่อนชมรมให้บรรลุเป้าหมาย
๒. จัดทำแผนการปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสเพื่อเป็นต้นแบบองค์กร คุณธรรมและการเป็นองค์กรต้นแบบองค์กร STRONG จิตพอเพียงด้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและ ความโปร่งใสของโรงพยาบาลโพธิ์ไทร
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรและสมาชิกของชมรมประพฤติตนซื่อสัตย์สุจริต กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ ถูกต้อง และกล้าหาญในการต่อต้านการทุจริต มีความพร้อมในการเฝ้าระวังพฤติกรรมกรรมการทุจริต
๔. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำแนะนำ เสนอแนะต่อคณะทำงาน และสมาชิกชมรมในการ ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน
๕. ส่งเสริม และยกย่องคนดีให้เป็นต้นแบบในการขยายความดี สนับสนุนการดำเนินการให้เกิด หน่วยงานต้นแบบที่มีผลงานส่งเสริมตามประมวลจริยธรรม
๖. ดำเนินการเผยแพร่ความรู้วิชาการด้านการต่อต้านการทุจริต หลักคุณธรรมจริยธรรม และ ความรู้อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๗. เชิญชวน รณรงค์ให้บุคลากรภายในโรงพยาบาลโพธิ์ไทรสมัครสมาชิกชมรมและร่วม รณรงค์การต่อต้านการทุจริต
๘. ปฏิบัติกรอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริต

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

ลงชื่อ..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวสุนิสา จำนงค์)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
(นางอรรทัย มุสิกกา)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายอิทธิศักดิ์ เจริญทรัพย์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ไทร



ประกาศโรงพยาบาลโพธิ์ไทร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โรงพยาบาลโพธิ์ไทร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) วางแผนอัตรากำลังคน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราากำลัง (FTE) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราว รองรับทดแทนผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ
- ๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการสรรหาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนกำลังคน การเกษียณอายุราชการ การลาออก สรรหาบุคลากรมาทดแทนเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอ
- ๑.๒ ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการสอบคัดเลือก ให้เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมาบริการ โดยประกาศผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาล ปิดประกาศ และประชาสัมพันธ์ไปยังหัวหน้าส่วนราชการอำเภอโพธิ์ไทร

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา โดยไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓) คัดเลือกจากการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์ พิจารณาเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสม

๓. ด้านการพัฒนา

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ สสำรวจความจำเป็น ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากร

๑.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๑.๔ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งอยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงพยาบาล

/๔. ด้านการรักษาไว้..

๔. ด้านการรักษาไว้

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถเข้าสู่ประวัติตนเองได้ในระบบ non-hr มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีประสิทธิภาพ ปีละ ๒ ครั้ง ยกย่องชื่นชมเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตร

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ non-hr ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องคนดี ต้นแบบคุณธรรม มอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคีในหน่วยงาน

๔.๔ เสริมสร้างให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) หัวหน้าฝ่ายแต่ละกลุ่มงานต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาโดยเร็ว

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) ต้องสื่อสารกับบุคลากร ดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนให้กับบุคลากร ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

๖.๑ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ

๖.๒ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๓ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ

๖.๔ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบสุขภาพ

๖.๕ แผนการได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน พตส. ฉ.๑๑ ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายอิทธิศักดิ์ เจริญทรัพย์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ไทร



ประกาศนโยบายผู้บริหาร
โรงพยาบาลโพธิ์ไทร ประจำปี ๒๕๖๔

๑.นโยบายด้านความปลอดภัย

- ๑.๑.บุคลากรจะต้องได้รับความปลอดภัยจากการพักอาศัยและปฏิบัติงานในโครงสร้างอาคารที่เหมาะสม ถูกต้องตามมาตรฐานและปลอดภัย ระบบสาธารณูปโภคที่พร้อมใช้
- ๑.๒.บุคลากรจะต้องได้รับความปลอดภัยจากการพักอาศัยและปฏิบัติงานสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อภาวะสุขภาพและการป้องกันชีวิตทรัพย์สิน
- ๑.๓.บุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เช่นอุบัติเหตุเข็มทิ่มตำของมีคมบาด ติดเชื้อ จะต้องได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม
- ๑.๔.บุคลากรที่เจ็บป่วยทั้งจากภาวะสุขภาพและจากการปฏิบัติงานจะต้องได้รับการดูแลด้านสวัสดิการและ บทบาทหน้าที่ภาระงานที่เหมาะสม

๒.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑. บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินทักษะ ความชำนาญที่จะทำให้งานที่ห้าบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ อย่างน้อยปีละ๒ครั้ง
- ๒.๒.บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการสื่อสารทักษะและสมรรถนะในส่วนที่ขาดเพื่อกำหนดประเด็นในการพัฒนา ร่วมกับหัวหน้างาน และนำมาจัดทำแผนพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะตามส่วนที่ขาดของหน่วยงาน
- ๒.๓.บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นและเหมาะสมให้สอดคล้องกับปัญหา และทิศทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพและการจัดบริการขององค์กรตามความจำเป็น
- ๒.๔.บุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะเฉพาะเพิ่มเติมแล้วจะต้องได้รับการมอบหมายบทบาทหน้าที่งานให้เหมาะสมเพื่อประเมินความสมดุลระหว่างความคุ้มค่าคุ้มทุนขององค์กรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้ป่วย/ผู้รับบริการและบุคลากร และมีการประเมินความจำเป็นเพื่อการส่งบุคลากรฝึกอบรมเพิ่มเติมโดยใช้ข้อมูลจากภาระงาน และความจำเป็นของการจัดบริการ
- ๒.๕.บุคลากรทุกระดับ จะต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมของทั้งโรงพยาบาล ครอบคลุมด้านความปลอดภัยและความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน การพัฒนาคุณภาพและพฤติกรรมบริการการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีทั้งการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสร้างบรรยากาศการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความรักความผูกพันกับองค์กร

๓. นโยบายด้านการสร้างเสริมสุขภาพ

- ๓.๑.บุคลากรจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านพฤติกรรมสุขภาพ ปฏิบัติตามข้อกำหนดการเป็นโรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพ และมีการป้องกันตนเองจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสม
- ๓.๒.บุคลากรจะต้องได้รับการตรวจสุขภาพประจำและได้รับการจัดการ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสม
- ๓.๓.บุคลากรจะต้องได้รับการสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันการติดเชื้อจากการปฏิบัติงานตามความจำเป็นของบทบาทหน้าที่งาน
- ๓.๔ บุคลากรจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย

/๔นโยบาย...

๔. นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ / ค่าตอบแทน

๔.๑ บุคลากรจะต้องได้รับการสื่อสารแนวทางหรือวัฒนธรรมองค์กรก่อนการประจำการหรือก่อนการดำเนินงานประจำปี ทั้งระดับโรงพยาบาล กลุ่มภารกิจและระดับหน่วยงาน อย่างทั่วถึง

๔.๒ บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่และตำแหน่งงานตามวาระที่เหมาะสม อย่างเที่ยงธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

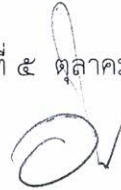
๔.๓ บุคลากรทุกระดับที่มีผลงานสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน/องค์กรและสนับสนุนหลักด้านความสำเร็จขององค์กรในทุกๆด้านจะต้องได้รับการเสริมพลัง ยกย่องชมเชยและมอบสิ่งจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

๔.๔ บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกันในทุกกลุ่ม ทั้งเรื่องของการพัฒนาตนเอง การจัดหา/การจัดการอัตรากำลังและภาระงานที่เหมาะสม สวัสดิการที่ทั่วถึงและเท่าเทียม สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรที่ดี

๔.๕ บุคลากรทุกคนจะต้องได้รับจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามเกณฑ์ ตามตำแหน่ง และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอิทธิศักดิ์ เจริญทรัพย์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ไทร



ประกาศโรงพยาบาลโพธิ์ไทร
กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลโพธิ์ไทร ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติดนอยู่ในระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคคลใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อที่๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ออกพ.สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังสำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศ เรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไขพัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน
- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนากฎปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมิน ผลการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานแบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากฎปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบการเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัด เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสพจะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามค้ำประกันครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

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

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อม กับแจ้งให้กับพนักงานราชการผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรก ของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน
- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมิน ที่ ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตาม ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวง สาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอ หัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายใน ๗ วัน นับจากวันที่ทราบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

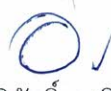
(นายอิทธิศักดิ์ เจริญทรัพย์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ไทร





แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
โรงพยาบาลโพธิ์ไทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๒
สำหรับหน่วยงานในราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลโพธิ์ไทร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี วัน/เดือน/ปี : ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ หัวข้อ: EB๗.๔ รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ รายละเอียดข้อมูล : รายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมอบนโยบายให้เจ้าหน้าที่รับทราบ	
Linkภายนอก: หมายเหตุ:ไม่มี..... 	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางอรรทัย มุสีกา) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่...๒๒.....เดือน..ตุลาคม.....พ.ศ...๒๕๖๓.....	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายอิทธิศักดิ์ เจริญทรัพย์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ไทร วันที่...๒๒.....เดือน..ตุลาคม.....พ.ศ...๒๕๖๓.....
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายมีศักดิ์ วิศุทธรวัดน์) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่...๒๒.....เดือน..ตุลาคม.....พ.ศ...๒๕๖๓.....	