



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแหลมฉบัง โทร. ๐๓๘-๓๕๒๙๗๔-๙ ต่อ ๒๐๐๔, ๒๐๐๕

ที่ สป ๐๐๓๓.๓๐๑/๑๕๕๗

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แจ้งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันและให้ถือปฏิบัติ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ทุกท่าน

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) และตามเกณฑ์การประเมิน MOPH ITA ๒๐๒๓ : The Power of Collaboration ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ MOIT๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ได้ส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการใช้นโยบายฉบับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

โดยขอให้หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานทุกท่านดำเนินการประชุมชี้แจงในวาระการประชุมประจำเดือน มีนาคม ให้เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มงาน/งาน ได้ทราบประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ และเพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันภายในเดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

13. —

(นายราเมศร์ อ่ำไพพิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแหลมฉบัง โทร. ๐๓๘-๓๕๒๙๗๔-๙ ต่อ ๒๐๐๔, ๒๐๐๕

ที่ ชบ ๐๐๓๓.๓๐๑/๑๕๕๘

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) และตามเกณฑ์การประเมิน MOPH ITA ๒๐๒๓ : The Power of Collaboration ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ MOIT๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ได้ส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการใช้นโยบายเดิมของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

ในการนี้จึงขออนุมัติเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ประกาศของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ทาง Website แจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ และเพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวสายชล วิญญาสุข)

เจ้าพนักงานธุรการ

หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

(นายราเมศร์ อำไพพิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง



# บันทึกข้อความ

601-27  
 โรงพยาบาลรพ. แผลมดบัง  
 เลขที่ 4947  
 วันที่ 21 ส.ค. 2564  
 เวลา

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๓๘๙๓ ๒๔๖๗

ที่ ขบ ๐๐๓๒/จ ชบ ๗๒๓๐

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางละมุง/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/  
 สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ขอส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี  
 ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ให้ทราบ  
 โดยทั่วกัน ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป



(นายกมนต์ อินทรวิชัย)

สาธารณสุขอำเภอ (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ) รักษาการในด้านหนึ่ง  
 นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริหารสาธารณสุข) ปฏิบัติราชการแทน  
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เรียน ผอ.รพ.แผลมดบัง

สนง. สสจ. ชลบุรี ส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

-เห็นควรแจ้ง งานการเจ้าหน้าที่

ดำเนินการต่อไป




(นายราเมศร์ อ่ำไพพิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแผลมดบัง



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐรองรับสถานการณ์การป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค COVID-19 จึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านนโยบาย**

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

๑) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๓) ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการสื่อสาร จัดสิ่งแวดลอม กำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัย จากสถานการณ์ของโรค COVID-19 ของบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางการป้องกันและควบคุมโรคของกระทรวงสาธารณสุข

**๒. ด้านสรรหา**

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

/แนวทาง...

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๓) ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคิดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงานสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓) จัดให้การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานและหน่วยงานในสังกัด

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๒) ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

๔) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

/ผู้บังคับบัญชา...

- ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่วางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผล การประเมิน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค

- บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๕) ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้าง การจ้างรูปแบบอื่นๆให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของ ระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดชลบุรี

#### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันในการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัด

๒) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทาง หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๓) การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือ ความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และหน่วยงานในสังกัด จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑/

(นายอภิรัตน์ กตัญญูตานนท์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี .



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแหลมฉบัง โทร. ๐๓๘-๓๕๒๙๗๔-๙ ต่อ ๒๐๐๔, ๒๐๐๕

ที่ ขบ ๐๐๓๓.๓๐๑/๑๕๕๙

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แจ้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแหลมฉบัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และให้ถือปฏิบัติ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างานและเจ้าหน้าที่ทุกท่าน

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้กำหนด MOIT๖ ผู้บริหาร แสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่ และโรงพยาบาลแหลมฉบังได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ แล้วจึงขอประกาศประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ได้รับทราบนโยบายดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

1/... -

(นายราเมศร์ อ่ำไพพิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแหลมฉบัง โทร. ๐๓๘-๓๕๒๙๗๔-๙ ต่อ ๒๐๐๔, ๒๐๐๕

ที่ สป ๐๐๓๓.๓๐๑/๑๕๖๐

วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแหลมฉบัง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
และขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) และตามเกณฑ์การประเมิน MOPH ITA ๒๐๒๓ : The Power of Collaboration ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ MOIT๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแหลมฉบัง ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านบุคลากรของหน่วยงาน

ในการนี้จึงขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่ทาง Website แจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงานทราบและเพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันภายในเดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวสายชล วิญญาสุข)  
เจ้าพนักงานธุรการ  
หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่

อนุมัติ  ไม่อนุมัติ

(นายราเมศร์ อ่ำไพพิศ)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง





ประกาศโรงพยาบาลแหลมฉบัง  
เรื่อง มาตรการในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับ  
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

โรงพยาบาลแหลมฉบัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลแหลมฉบัง ตามแนวทางและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด และได้กำหนดมาตรการ ในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่มีคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอนหลัก ดังนี้

๒.๑ ขั้นตอนการวิเคราะห์หาสาเหตุและวางแผนการทำงานร่วมกันเป็นการประชุมระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสอบถามถึงปัญหาหรือข้อขัดข้องในการทำงาน รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงานการกำหนดค่าเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงานที่คาดหวัง ในแต่ละรอบการประเมินร่วมกัน ซึ่งอาจปรับลดความคาดหวังลงแต่ยังคงให้อยู่ในระดับที่ทำให้ท้าทายความสามารถ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยน เป้าหมายและแผนงานของหน่วยงานได้ตามความจำเป็น

๒.๒ ขั้นตอนการให้การอบรมและพัฒนา เมื่อวิเคราะห์หาสาเหตุจากการพูดคุยร่วมกันจะทำให้ทราบถึงความคาดหวังในงาน และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมีการวางแผนและกำหนด แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะร่วมกัน เพื่อให้เกิดทักษะสมรรถนะ ความรู้ และความชำนาญในการทำงาน โดยอาจมีการอบรมและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

๑) กำหนดให้มีแผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยการเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือ อบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๒) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบคอมพิวเตอร์

๓) การมอบหมายงานแบบฝึกปฏิบัติหรือให้ลงมือทำจริงเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้

๔) ให้ผู้บังคับบัญชา ที่เป็นผู้มีความชำนาญการในเรื่องนั้นๆ ให้ทำหน้าที่ในการ มีบทบาท การสอน แนะนำงาน (Coaching) เป็นพี่เลี้ยง(Mentoring) หรือเป็นที่ปรึกษา (Counseling)

๒.๓ ขั้นตอนการปรับงานให้เหมาะสมกับความสามารถโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาองค์ประกอบของงานทั้งหมด แล้วจัดปรับงานใหม่ให้เหมาะสมกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยงานบางงานอาจถูกโอนย้ายออกไป และนำงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชามาแทนที่

๒.๔ ขั้นตอนการติดตามเป็นขั้นตอนระหว่างรอบการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาจะทำการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทำให้ทราบและสามารถแก้ไขปัญหาคัดข้อต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เป็นการประเมินผลความก้าวหน้าตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนด้วยการสังเกตทดสอบและข้อเสนอแนะกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีทั้งคำชมและคำชี้แนะ ปรับปรุงให้สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นไปอีก อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

๒.๕ ขั้นตอนการโอนย้ายไปยังตำแหน่งที่เหมาะสม หากวิธีที่ผ่านมามีทั้ง ๔ ข้อไม่ได้ผลให้โอนย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่น เพื่อเปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ตนเองมีทักษะและความถนัดมากกว่าเพราะการดึงไว้ในส่วนงานเดิมอาจสร้างผลกระทบอื่นๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านผลงาน งบประมาณ เวลา และทรัพยากร

๒.๖ ขั้นตอนการติดตามการประเมินผล หลังจากได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยการวิเคราะห์ นำผลมาประเมิน, เปรียบเทียบก่อนหลังและนำผลการพัฒนามาปรับปรุงการบริหารงานต่อเนื่อง

จึงได้ประกาศมาเพื่อถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายรามเมศร์ อำไพพิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง