



ประกาศโรงพยาบาลโนนคูณ

เรื่อง ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) โดยมุ่งเน้นการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ด้านการป้องกันผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และกำหนดให้หน่วยงานจะต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐครอบคลุมในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีเป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณสุขสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลโนนคูณ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๒

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อที่ ๒๘ (๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ 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/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๕. ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และให้จัดทำประกาศ เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน ingsความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน ในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดค้ำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำค้ำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาที่มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบการความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามค้ำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ ได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้ได้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยการทำค้ำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามค้ำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อสั่งการให้ข้าราชการผู้นั้นลาออกจากราชการ

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

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

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

ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อ ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับ การประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนน เฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการ ผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่า ระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาสิ่งเล็งจ้องต่อไป พร้อมกับแจ้งให้กับ พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อ ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับ การประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้น ๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใด เมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่าน มา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่ม ค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใดซึ่ง ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำ กว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชา ทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว

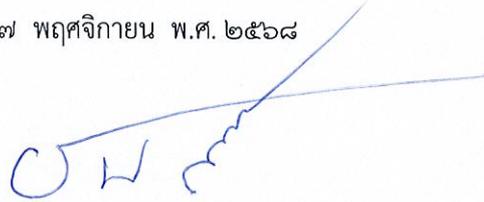
- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และคำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินและการปรับค่าจ้าง ประจำปีของลูกจ้างชั่วคราว

ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ลูกจ้างชั่วคราว รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายธนสันตชัย พรหมบุตร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนคูณ

รายละเอียดแนบท้ายประกาศโรงพยาบาลโนนคูณ

เรื่อง ผลการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)
ประเภทข้าราชการ

ระดับ ตีเด่น -

ระดับ ตีมาก

๑	นางสุชีรา อุดมะยาน	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒	นางสาวสายชล นิลเนตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓	นายพรชัย คำจันทร์ลา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
๔	นางสาวไศจรีรัตน์ วรรณทวี	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน
๕	นางสาวเกษมณี นบน์อม	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๖	นางสาวอรยา ใจชื่น	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๗	นางสาวมณฑินี เลิศพันธุ์พรหม	นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ
๘	นางสุพรรณษา ตีเมืองปัก	เจ้าพนักงานเวชสถิติชำนาญงาน
๙	นางพรรณณี วรรณธรรม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
๑๐	นางสาวทิพย์ประมวล จันโต	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๑	นางพลอยไพลิน ทับสุริ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๒	นางหทัยรัตน์ ดวงคำ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๓	นางสาวชลธิชา วงศ์ชา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๑๔	นางสาวลำไย ศิริคำ	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน
๑๕	นายธนิศร์ ทับสุริ	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ปฏิบัติงาน
๑๖	นางสาวชนัญธิดา อินตา	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๑๗	นางสาวชัตติยาณี ศรีใหญ่	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๑๘	นางสาวสาวิตรี มีพล	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
๑๙	นางสาวสุกัญญา แก้วคำสอน	นักสาธารณสุขปฏิบัติการ
๒๐	นางเพลินพิศ บุญขาลี	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ
๒๑	นางสารภี นนท์ตา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๒	นางสาวปราณิสรา ศิริงศิลป์	เภสัชกรชำนาญการ
๒๓	นางศดานันท์ เนตรใส	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
๒๔	นางนฤมลรัตน์ พวงบุตร	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๒๕	นางอุษาวดี กิ่งบุ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๒๖	นางสาวนิตติยา พวงบุตร	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมชำนาญงาน
๒๗	นางชูพักตร์ สุภาพ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๒๘	นางเสาวนีย์ ประสิทธิ์ชัย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๒๙	นางรุ่งนภา บัวหอม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓๐	นางสาวพักตร์เพ็ญ เมืองจันทร์	เภสัชกรปฏิบัติการ
๓๑	นางสาวอรยา แสงไสว	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
๓๒	นางฉันทนา กำจัดศัตรูพ่าย	เภสัชกรชำนาญการ
๓๓	นางสาวดาวประกาย อินทร์สุข	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

๓๔	นางสาวคำตัน ลันดา	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมชำนาญงาน
๓๕	นางบุญทริกา ขวัญทอง	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน
๓๖	นางสาวภริตา ศรีสุภาพ	นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ
๓๗	นางสาวสงค์กานต์ ทองแท่น	นักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ
๓๘	นางปราณี ธีระวิชิตชัย	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๓๙	นางสาวกนกวรรณ สารพันธ์	เภสัชกรชำนาญการ
๔๐	นางปัทมวรรณ พุดพวง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔๑	นางประไพ นิยมพันธ์	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขชำนาญงาน
๔๒	นางสาวอรุณรัตน์ คำสุข	ทันตแพทย์ชำนาญการ
๔๓	นางพนิดา สารกอง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔๔	นางวัชรภรณ์ ประภาสะสุทธิ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔๕	นางสาวณพิชกร จันเวียง	นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ
๔๖	นางสุนี สิมาพันธ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔๗	นายวีระชาติ วรรณธรรม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
๔๘	นางศิริลักษณ์ กิ่งมณี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๔๙	นางกมลรัตน์ จุมสีมา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
๕๐	นางเสาวภา บัวศรียอด	โภชนากรชำนาญงาน
๕๑	นางเบญจมาศ บุคตาวงศ์	เภสัชกรชำนาญการพิเศษ
๕๒	นางนิตยา จงรักษ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
๕๓	นางสาวนริชา บุญพอ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๕๔	นางสาวพัชรภรณ์ เชื้อทุม	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๕๕	นายสุทธินันท์ จันท์แจ้	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ชำนาญงาน
๕๖	นายฉัตรตฤณ ชูมาลัยวงศ์	ทันตแพทย์ชำนาญการ
๕๗	นายยมนา ศุภพรหมแพง	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมชำนาญงาน
๕๘	นายณัฐนันท์ ไสภา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๕๙	นางสาวจุฑามาศ แสงวงศ์	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๖๐	นางทัศนวรรณ จำปาหอม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๖๑	นายทีฆทัศน์ ชุ่มเพ็ง	นายแพทย์ปฏิบัติการ
๖๒	นางสาวสุกัญญา บุญมั่งมี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๖๓	นายสุวิทย์ สุภาพ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๖๔	นางธัญญา กล้าหาญ	เจ้าพนักงานเภสัชกรรมปฏิบัติงาน
๖๕	นางเพลิน สูงโคตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๖๖	นางสาวมะลิวัลย์ สรรพศรี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๖๗	นางสาวสายสุดา ขวัญเพชร	นายแพทย์ชำนาญการ
๖๘	นางสาวธนัตต์ศรณ์ สารสุข	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
๖๙	นางสาววีระญา พิมพ์า	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน
๗๐	นายอดิศร เขตประทุม	นายแพทย์ชำนาญการ
๗๑	นางสาวกิตติยา พรหมชาติ	ทันตแพทย์ชำนาญการ
๗๒	นางสาวภัศริรา ธรรมฤทัย	นายแพทย์ชำนาญการ

ประเภทลูกจ้างประจำ

ระดับ ดีเด่น -

ระดับ ดีมาก

๑. นายณรงค์ฤทธิ์ จันทร์มณี พนักงานขับรถยนต์ ส๒
๒. นางชนกพร รูปสิงห์ พนักงานช่วยเหลือคนไข้ ส๓

ประเภทพนักงานราชการ

ระดับ ดีเด่น -

ระดับ ดีมาก

๑. นางสาวรัตนาวดี บุตรภักดิ์ นักวิชาการเงินและบัญชี
๒. นางสาวนิตยากร พวงราช นักวิชาการพัสดุ

ประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป

ระดับ ดีเด่น

- | | | | |
|----|-----------------|-------------|-----------------------|
| ๑ | นางสมจิตร | เกษแก้ว | พนักงานช่วยการพยาบาล |
| ๒ | นางสาวสุพรรณษา | เครือไชย | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๓ | นางรจนา | จันทร์มณี | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๔ | นางสาวสุทิน | ทองทวี | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๕ | นายศักดิ์สิทธิ์ | ปัญญาใหญ่ | พนักงานแปล |
| ๖ | นางสาวชลธิชา | วันนรัตน์ | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๗ | นางนิตยา | มะลีย์ | ผู้ช่วยทันตแพทย์ |
| ๘ | นายคำผอน | สายบัว | พนักงานบริการ |
| ๙ | นางพุทธรัตน์ | วารีนีล | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๑๐ | นายธนากร | พงษ์กิ่ง | พนักงานบริการ |
| ๑๑ | นางพยอม | ป้อมพิทักษ์ | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๑๒ | นายศรายุธ | ธรรมปรีชา | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๑๓ | นางสาวชลิตา | ทองสุ | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๑๔ | นางสาววนิดา | แก้วคำสอน | นักวิชาการพัสดุ |
| ๑๕ | นางสาวกนกวรรณ | อาจใจ | พยาบาลวิชาชีพ |
| ๑๖ | นางสาวนพรัตน์ | หัตเทียม | พนักงานช่วยการพยาบาล |
| ๑๗ | นางสาววาสนา | สุดันตั้งใจ | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๑๘ | นางศศิธร | บุตรดา | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๑๙ | นางสาวไพรินทร์ | คำสาลี | นักวิชาการสาธารณสุข |
| ๒๐ | นางสาวพิกุลแก้ว | โพธิกุล | พนักงานช่วยเหลือคนไข้ |
| ๒๑ | นางนงลักษณ์ | ประดับทอง | พนักงานบริการ |
| ๒๒ | นางสาวประภาพร | คำเพราะ | พยาบาลวิชาชีพ |
| ๒๓ | นายนพรัตน์ | สารภาพ | พนักงานบริการ |
| ๒๔ | นางสมภาร | สังฆะบุตร | พนักงานช่วยการพยาบาล |

๒๕	นายคำผ่าน	ไชยรัตน์	พนักงานซัฟฟอก
๒๖	นางสาวปรารค์ทอง	ศรีสุข	พนักงานบริการ
๒๗	นางจตุพร	นามสีอุ่น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒๘	นางสาวสุจินดา	แสนเรียน	พนักงานประจำห้องทดลอง
๒๙	นางปิยะรัตน์	แก้วพวง	พนักงานประกอบอาหาร
๓๐	นางสาวจากรุวรรณ	เนียมจิตต์	พยาบาลวิชาชีพ
๓๑	นางปิยะนุช	นารี	พนักงานซัฟฟอก
๓๒	นายชาติรี	แย้มน้อย	พนักงานขับรถยนต์
๓๓	นางสิริยุพิน	กนิษฐานนท์	พนักงานประกอบอาหาร
๓๔	นางสาวเวนิกา	ทองนาค	พยาบาลวิชาชีพ

ระดับ ตีมาก

๑	นางสาวนฤมลรัตน์	ทุมมา	พยาบาลวิชาชีพ
๒	นางสาวจันทร์จิรา	วัลคำ	แพทย์แผนไทย
๓	นายณัฐพล	พิมพ์พันธ์	พยาบาลวิชาชีพ
๔	นางสาวสิริยากร	สุขศรี	พยาบาลวิชาชีพ
๕	นางกชกร	พงษ์กิ่ง(ศรีสุข)	พนักงานช่วยเหลือคนไข้
๖	นางสาวแสงแข	กิ่งมะณี	นักสาธารณสุข
๗	นายชาลี	สายสิงห์	พนักงานขับรถยนต์
๘	นายวุฒิพงษ์	สุขวงศ์	พนักงานบริการ

ประเภทลูกจ้างชั่วคราว

ระดับ ตีเด่น -

ระดับ ตีมาก

นางสาวเฟื่องลัดดา คักดีสิงห์ เจ้าพนักงานธุรการ