



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลวังเจ้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป อำเภอวังเจ้า จังหวัดตาก ๖๓๑๘๐ โทรศัพท์ ๐-๕๕๕๙๓๐๖๒
ที่ ตก ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ Evidence Based Integrity and Transparency Assessment : EBIT การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ จึงมีแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรใน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้หน่วยงานถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ตามรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายพิจารณ์ สารเสวก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังเจ้า

๖๖๓	นางสาว หงษ์ไทย	๕/๓	งานเวช
๕๖๓๓	กลุ่มทรงพยาบาล	๖/๓	พิธีกร
๕๖๓๓	IPD.		
๖๖๓	X - ๗		
๖๖๓๖๖๖	ทันตกรรม		
๖๖๓	ET		
๖๖๓๖๖๖	เวชระเบียน		
๖๖๓	OPD		
๖๖๓	LAB		

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของ โรงพยาบาลวังเจ้า
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๓

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของ โรงพยาบาลวังเจ้า

ชื่อหน่วยงาน :งานพัสดุ กลุ่มงานบริหารทั่วไป.....
วัน/เดือน/ปี :มีนาคม ๒๕๖๓.....
หัวข้อ :การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
1.บันทึกข้อความ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)
2.ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)
Link ภายนอก :http://wangchaohosp.go.th/it/public_detail.php?public_id=117.....
หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล


(นางสาวอภาพร เทพมงคล)

ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้อนุมัติรับรอง


(.....)

(นายบรรพต トラบัวแก้ว)
ตำแหน่ง..... (หัวหน้า)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่


(นางสาวนัชชาวีณ์ เสริมมตังค์)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการระดับกรมที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณชนสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของเจ้าหน้าที่ที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ เช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท 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 (สำหรับข้าราชการ)

๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม (สำหรับลูกจ้างประจำ)

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ 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/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

๔. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 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/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

๑.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบอนุมัติแนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) และให้จัดทำประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับผลการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑ ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒ ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯ ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา มีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไป เพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการ ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ อยู่ในระดับ ต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวัง ให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมิน ที่ผ่านมามีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

/- ระหว่างรอบ...

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

- เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกัน ต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายเชษฐา ไชคดีรังสุข)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตัวอย่าง

แบบคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ครั้งที่

กรณีข้าราชการมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

.....

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้จัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ตามที่ข้าพเจ้า

ตำแหน่ง/ระดับสังกัด

สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม/กองได้รับทราบว่ามีผล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) รอบการประเมินที่

ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่ นั้น

ข้าพเจ้าขอให้คำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองในรอบการประเมินถัดไป รอบการประเมินที่

ตั้งแต่วันที่ถึงวันที่ โดยได้จัดทำรายละเอียด

ของคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองไว้แล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ส่วนที่ ๒ : การลงชื่อรับทราบการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง

ผู้จัดทำข้อตกลง

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(.....)

(.....)

วันที่

วันที่

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง..... ประเภทตำแหน่ง..... ระดับตำแหน่ง.....

สังกัด.....

ชื่อผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ตำแหน่ง..... ประเภทตำแหน่ง..... ระดับตำแหน่ง.....

ส่วนที่ ๒ : การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐%	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ)		๓๐%	
องค์ประกอบอื่น ๆ (ถ้ามี)			
รวม		๑๐๐%	

ระดับผลการประเมิน

ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ความรู้ / ทักษะ / สมรรถนะ ที่ต้องได้รับการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาที่ต้องการ การพัฒนา

ส่วนที่ ๔ : การรับทราบผลการประเมิน

<p>ผู้รับการประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนา การปฏิบัติราชการรายบุคคลแล้ว</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้ประเมิน :</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ</p> <p><input type="checkbox"/> ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน</p> <p>ลงชื่อ :พยาน</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

ส่วนที่ ๕ : ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>
<p>ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :</p> <p><input type="checkbox"/> เห็นด้วยกับผลการประเมิน</p> <p><input type="checkbox"/> มีความเห็นต่าง ดังนี้</p>	<p>ลงชื่อ :</p> <p>ตำแหน่ง :</p> <p>วันที่ :</p>

คำชี้แจง

แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน เพื่อระบุรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับการประเมิน

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมิน ใช้เพื่อกรอกค่าคะแนนการประเมินในองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ

และน้ำหนักของทั้งสององค์ประกอบ ในแบบสรุปส่วนที่ ๒ นี้ ยังใช้สำหรับคำนวณคะแนนผลการปฏิบัติราชการรวมด้วย

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงานให้นำมาจากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

- สำหรับคะแนนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการให้นำมาจากแบบประเมินสมรรถนะ โดยให้แนบท้ายแบบสรุปฉบับนี้

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ ๕ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปกลั่นกรองผลการประเมิน แผนพัฒนาผลการปฏิบัติราชการ และให้ความเห็น

คำว่า "ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป" สำหรับผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๔) หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน

แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ เมษายน..... รอบที่ ๒ ๑ ตุลาคม.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม.....

ตัวชี้วัดผลงาน	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค)
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑.								
๒.								
๓.								
๔.								
๕.								
รวม							(ข) = ๑๐๐%	(ค) =
แปลงคะแนนรวม (ค) ข้างต้น เป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) →								(ค × ๒๐) =

หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องการให้คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย

- ๑ หมายถึง ต้องปรับปรุง
- ๒ หมายถึง พอใช้
- ๓ หมายถึง ดี
- ๔ หมายถึง ดีมาก
- ๕ หมายถึง ดีเด่น

แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ๑ เมษายน..... รอบที่ ๒ ๑ ตุลาคม.....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม.....

ชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้ประเมิน(นาย/นาง/นางสาว).....

ลงนาม.....

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	คะแนนรวม (ค) (ค = ก x ข)	บันทึกการประเมินโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และกรณีพื้นที่ไม่พอให้บันทึกลงในเอกสารหน้าหลัง	แนวทางการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ
สมรรถนะหลัก						<input type="checkbox"/> ได้นำคะแนนจากแบบประเมินสมรรถนะอื่นๆ มาสรุปไว้ในแบบประเมินนี้ ระบุที่มา <input type="checkbox"/> ใช้แบบประเมินนี้ในการประเมินสมรรถนะโดยตั้งมาตรฐานวัดสมรรถนะซึ่งส่วนราชการเห็นว่ามีความเหมาะสม (ระบุรายละเอียดมาตรฐานวัดสำหรับแต่ละระดับคะแนน) หมายเหตุ ในช่องน้ำหนัก (ข) หากส่วนราชการประสงค์ประเมินสมรรถนะแต่ละตัวโดยถ่วงน้ำหนักก็ให้ระบุน้ำหนักของสมรรถนะแต่ละตัว แต่ส่วนราชการสามารถเลือกที่จะไม่กำหนดให้มีการถ่วงน้ำหนักสมรรถนะก็ได้
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			๑๕			
๒. บริการที่ดี			๑๕			
๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ			๑๕			
๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม			๑๕			
๕. การทำงานเป็นทีม			๑๕			
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
๖.			๑๐			
๗.			๑๐			
๘.			๕			
		รวม	(ข) = ๑๐๐%	(ค) =		
แปลงคะแนนรวมข้างต้นเป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะมีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน (โดยนำ ๒๐ มาคูณ) ➡						



คำสั่งโรงพยาบาลวังเจ้า

ที่ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
สังกัดโรงพยาบาลวังเจ้า

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชา
มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และ
หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โรงพยาบาลวังเจ้าจึงขอแต่งตั้ง
คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดโรงพยาบาล
วังเจ้า ประกอบด้วย

๑. นายพิจารณ์ สารเสวก	ประธานกรรมการ
๒. นางธัญพร จรุงจิตร	กรรมการ
๓. นางทัศนีย์ ทาจิตต์	กรรมการ
๔. นางสาวฉวีวรรณ อิมสมบัติ	กรรมการ
๕. นายกฤตเมศ ดีสลิต	กรรมการ
๖. นางสาวตรูวรรณ คลังศรี	กรรมการ
๗. นางสาวชญาณี สิ้นโสภณกิจ	กรรมการ
๘. นางสาวพรพิมพ์ ขาวทุ่ง	กรรมการ
๙. นางสาวอัญชริกา อ่อนลมุล	กรรมการ
๑๐. นางสาวหทัยชนก อินพรหม	กรรมการ
๑๑. นายธนากร จันทร์ยานนท์	กรรมการ
๑๒. นางสาวจิราพร ใจชื่น	กรรมการ
๑๓. นายบรรพต ตราบัวแก้ว	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ เสนอความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ สังกัดโรงพยาบาลวังเจ้า

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพิจารณ์ สารเสวก)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังเจ้า

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานโรงพยาบาลวังเจ้า
ครั้งที่ 3/2563

วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563 เวลา 13.30 น.
ณ ห้องประชุมชั้น 2 โรงพยาบาลวังเจ้า

ผู้มาประชุม

1. นายพิจารณ์ สารเสวก	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังเจ้า
2. นางสาวตรุวรรณ คลังศรี	เภสัชกรชำนาญการ
3. นางธัญพร จรุงจิตร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
4. นายธนากร จันทร์ยานนท์	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ
5. นางสาวพรพิมพ์ ขาวทุ่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
6. นางสาวอัญชริกา อ่อนลมุล	นักกายภาพบำบัด
7. นางสาวฉวีวรรณ อิมสมบัติ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
8. นายกฤตเมศ ดีสลิต	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
9. นางสาวหทัยชนก อินพรหม	จพ.แพทย์แผนไทย
10.นางสาวจิราพร ใจชื่น	เทคนิคการแพทย์
11.นางสาวธนัชชา วงศ์ยังประเสริฐ	พยาบาลวิชาชีพ
12.นายบรรพต ตราบัวแก้ว	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

1. นางสาวชญานี สิ้นโสภณกิจ ทันตแพทย์ปฏิบัติการ

ระเบียบวาระที่ 1 : เรื่องที่ประธานและผู้บริหารแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ผู้อำนวยการ
 - เรื่องแจ้งจาก กวป.
 - 1.เพิ่มตัวชี้วัดคัดกรองทันตกรรม บุคลากรเจ้าหน้าที่ 100% (ตรวจ ถอน อุด ขูด)
 - 2.คิวให้บริการ smart queue ขอความร่วมมือทุกหน่วยงานใช้
 - 3.กวป.สั่งจร เดือนกุมภาพันธ์ คปสพ.วังเจ้า (เจ้าภาพ) พขอ.ออกกำลังกาย อาหารปลอดภัย
 - 4.ของการเดินทางไปต่างประเทศในช่วงการระบาด Covid จนกว่าเข้าสู่สถานการณ์ปกติเพราะจะมีผลต่อการปฏิบัติราชการ
 - เรื่องแจ้งจาก กบอ.
 - 1.PM2.5 ติดตามรอบการประชุม
 - 2.แก้ปัญหาภัยแล้งประชุมที่ว่าการอำเภอวังเจ้า 26-2-63 (ธนากร เข้าประชุม)
- กลุ่มงานการพยาบาล
 - 1.ประเมิน HA กิจกรรม 5ส. ทำต่อเนื่อง
 - 2.วัคซีนป้องกันสำหรับบุคลากร Flu,HepB,TT
 - 3.การให้ข้อมูล Covid อย่าเผยแพร่ให้เกิดความตระหนก แดกตื่นโพลสค์ แชร์ ข้อมูลถือว่ามีความผิด
 - 4.เน้นย้ำประเด็นการคัดกรองตามแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
 - 5.เซ็นต์สัญญาณนักเรียนทุนพยาบาล ค่าใช้จ่าย 40,000/คน
- งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน

- 1.โครงการซ่อมแผนอุบัติเหตุหมู่ 23-25 มีนาคม 2563
- 2.ขออนุมัติโครงการซ่อมแผนอุบัติเหตุหมู่โดยใช้เงินบำรุง
- 3.กำชับมาตรการสวมหมวกนิรภัย

- งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก

1.ระบบ smart queue ช่วงเริ่มต้นอาจติดขัดบ้าง แจ้งปัญหาผู้รับผิดชอบ ผอ.

- งานการพยาบาลผู้ป่วยใน

1.งานจ่ายกลางจากภาระงานที่เพิ่มขึ้น พิจารณาค้นหาลู่ทางช่วยในวันเสาร์-อาทิตย์

- กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม

- ไม่มีเรื่องแจ้ง

- กลุ่มงานบริหารทั่วไป

- สถานการณ์ทางการเงินการคลัง เดือน มกราคม 2563 , Monitor Planfin

รายงานสถานการณ์การเงินการคลังโรงพยาบาลเจ้า เดือน มกราคม 2563

งบเงินสด	
ประเภท	จำนวน (บาท)
เงินบำรุง (ไม่มีวัตถุประสงค์)	26,833,423.63
เงินบำรุง (มีวัตถุประสงค์)	2,835,357.02
เจ้าหนี้การค้า/เจ้าหนี้อื่น	11,604,366.33
เจ้าหนี้ค่ารักษา	1,082,863.25
เงินป้างหลังหักเจ้าหนี้	13,328,304.42

หมายเหตุ : เงินบำรุง (มีวัตถุประสงค์) บลจ.ทุน.เงินบริจาค, OOF

Risk Score (7 ระดับ)							
CR < 1.5	QR < 1	Cash < 0.8	NWC < 0	NI+Depletion	Liquid Index	Status Index	หมายเหตุ
1.74	1.66	1.54	13,380,284.07	789,375.79	0	0	ไม่รวมค่าเสื่อม

Monitor Planfin รายรับ

รหัสรายการ	รายการ	ประมาณการ 2563	ท.ค.62 (2)	ท.ค.62 (3)	ท.ค.62 (4)	ม.ค.63 (5)	ร้อยละ (3) เทียบ (ประมาณการ)
P04	รายได้ UC	41,134,656.10	14,019,805.22	15,036,074.98	16,050,026.89	17,304,981.42	42.07
P05	รายได้จาก EMS	60,000.00	7,200.00	8,000.00	13,000.00	25,200.00	42.00
P06	รายได้จากรายขายสินค้า	56,426.00	11,072.75	11,072.75	38,127.25	12,171.75	21.57
P61	รายได้ค่าจ้าง ออ.ก.	638,532.00	35,800.00	66,428.75	103,939.75	142,750.00	22.36
P07	รายได้จากรายขายบริการทางการแพทย์	1,916,782.00	198,869.75	359,040.65	721,338.70	1,319,770.05	68.85
P08	รายได้ประกันสังคม	1,201,833.00	60,437.11	103,983.71	170,290.99	244,817.46	20.37
P09	รายได้จากรายขายค่าเช่า	466,552.00	9,773.50	16,934.30	22,313.80	107,889.30	25.12
P10	รายได้จากรายขายบริการอื่น ๆ	1,880,000.00	139,640.25	305,720.89	506,969.91	679,372.53	36.19
P11	รายได้จากรายขายบริการทางการแพทย์	13,995,716.50	1,549,937.42	2,803,937.42	4,023,117.42	5,159,077.42	36.86
P12	รายได้อื่น	6,445,602.00	665,500.11	896,218.50	1,002,951.62	1,618,439.94	25.11
P121	รายได้อื่น (ระบบบัญชีบันทึกอัตโนมัติ)	-	-	-	-	-	0.00
P13	รายได้จากรวม	1,597,759.07	-	-	-	-	0.00
P135	รวมรวมได้	69,393,858.67	16,628,036.11	19,607,411.95	22,652,076.33	26,614,469.87	38.35

Monitor Planfin รายจ่าย

P14	ต้นทุนยา	5,984,176.04	412,103.42	853,425.26	1,331,868.16	1,828,289.78	30.55
P15	ต้นทุนเวชภัณฑ์ไม่ใช้งานและวัสดุทางการแพทย์	1,402,166.66	105,377.90	248,394.55	390,086.11	485,583.52	34.62
P151	ต้นทุนวัสดุทางการแพทย์	323,583.00	38,242.33	56,365.92	72,802.94	142,844.34	44.14
P16	ต้นทุนวัสดุวิทยาศาสตร์การแพทย์	2,597,965.00	241,076.00	432,332.00	728,920.50	1,047,805.50	40.33
P17	ต้นทุนวัสดุและค่าจ้างประจำ	13,995,716.50	1,549,937.42	2,803,937.42	4,023,088.42	5,159,048.42	36.86
P18	ค่าจ้างชั่วคราว/ทศ./ค่าจ้างเหมาบุคลากรอื่น	10,292,779.20	723,931.00	1,535,964.00	2,465,691.00	3,418,438.00	33.21
P19	ค่าคงที่	10,464,600.00	752,160.00	1,670,741.50	2,511,172.75	3,643,099.00	34.81
P20	ค่าใช้จ่ายบุคลากรอื่น	1,415,856.04	125,743.47	221,051.07	391,788.67	583,365.27	41.20
P21	ค่าใช้จ่าย	4,470,400.00	649,728.70	933,389.20	1,227,092.60	1,538,261.36	34.61
P22	ค่าสาธารณูปโภค	1,288,000.00	117,094.65	217,651.22	316,970.53	353,096.14	27.61
P23	วัสดุทั่วไป	2,805,579.27	452,128.17	608,923.09	771,859.19	980,868.50	34.96
P24	ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	9,583,694.13	745,640.49	1,490,147.57	2,235,788.06	2,981,874.24	31.11
P241	วัสดุและสิ่งของ	407,000.00	22,366.80	39,512.40	46,931.90	93,894.20	23.07
P25	ค่าใช้สอย	10,180,540.00	506,868.56	2,397,666.81	2,538,214.81	3,568,625.81	35.05
P251	ค่าใช้จ่ายอื่น (ระบบบัญชีบันทึกอัตโนมัติ)	-	-	-	-	-	0.00
P265	รวมค่าใช้จ่าย	75,212,055.84	6,442,398.21	13,509,502.01	19,052,295.44	25,825,094.08	34.34
P275	ส่วนต่างกำไรสุทธิ (กำไร)	-5,818,197.17	10,255,637.20	6,097,909.94	3,599,780.89	789,375.79	
		2,167,737.89	11,001,277.69	7,586,057.51	5,835,568.95	5,771,259.03	

- HRM ประกาศสมัคร พกส ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ 1 อัตรา
- ตรวจสอบภายใน ควบคุมภายใน การเบิกค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ
- ประชุม กวป สัญจร คปสอ.วังเจ้า (ผู้จัด)
- โครงการ OD รพ.ด่านมะขามเตี้ย จ.กาญจนบุรี (26-28 มี.ค.63)
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการในปี ๒๕๖๓ รอบที่ ๑ จะดำเนินการในเดือนมีนาคมโดยแจ้งเวียนทุกหน่วยงาน ใช้มาตรการ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

- กลุ่มงานทันตกรรม

- ไม่มีเรื่องแจ้ง

- กลุ่มงานเภสัชฯ และกลุ่มงานประกันฯ

- 1.ปรับบัญชียา เวชภัณฑ์มีใช้ยาในช่วงเดือน มีนาคม ให้แจ้งความต้องการการเข้าอบรมและปรับปรุงบัญชี
- 2.ความเสี่ยงการปรับการควบคุมยาที่หมดอายุ กลุ่มเป้าหมายพยาบาล
- 3.ขอทีมความเสี่ยงเข้า กพร.รายงานความเสี่ยงทุกเดือน
- 4.claim rebies vaccine รหัส ICD-10 ลง Z24.2
- 5.ศูนย์จัดเก็บรายได้จะมีตัวชี้วัดในการประเมินการนิเทศงานระดับจังหวัดโดยมีหลายกองทุนซึ่งได้ประชุมกับผู้เกี่ยวข้องแล้ว มีโปรแกรม CCMS ในการดำเนินงาน

6.ขอความร่วมมือลงข้อมูลในระบบ Hos xp ให้ครบถ้วนเป็นปัจจุบันโดยจะปิดไม่ให้แก้ไขหลังจากวันจำหน่าย 1 วัน (มติเดิม) แต่พยายามลงให้ครบก่อนจำหน่ายทุกครั้ง หากหลังจาก 1 วันจะแก้ไขข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงยอดเงินให้ทำบันทึกข้อความเพื่อขอแก้ไขข้อมูล และจะเริ่มปิดทันทีไม่ให้แก้ไข เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน 2563

- 7.ตรวจสอบเวชระเบียน MRA IPD,OPD จะนัดวันอีกครั้ง
- 8.HA อ.วิทยา เข้าช่วยประเมินอีกครั้ง เดือนกรกฎาคม
- 9.PA ตัวชี้วัดแต่ละงานต้องรายงานในที่ประชุมทุกเดือน ส่งภายในวันที่ 15 แต่ละเดือน

- กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์

- 1.ขอยกเลิกรายการ lab ในระบบ Hos xp ที่ไม่ได้ตรวจ ตามข้อมูลให้บริการจริง (OPD,IPD,ER,LAB)
- 2.Lab บุคลากรไม่อยู่ 16-20 มีนาคม ER,ปฐมภูมิ ช่วยเจาะ DTX

- กลุ่มงานรังสีวิทยา

- 1.5ส.เริ่มติดตามเดือนหน้า มีนาคม โดยเปลี่ยนตัวชี้วัดเป็นระดับดีเลิศ
- 2.กรณีบุคลากร x-ray อยู่คนเดียว เวลา 15.00-16.00น.ขอพนักงานเปลเข้าช่วยกรณีที่ยืนเวรแปล 2 คน

- กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู

- 1.การ claim งานกายภาพหากรายการที่ขอเบิกมีความสัมพันธ์และต้องมีรหัส ICD-10,ICD-9 ขอความร่วมมือแพทย์ลงรหัสให้สัมพันธ์กัน
- 2.กรณีมีอุปกรณ์ขอเก็บเงินมัดจำและจะคืนเงินหากผู้ป่วยนำครุภัณฑ์ส่งคืน

- กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยฯ

- 1.รายรับ กรณีจ้างหมอนวด รายรับหลังหักค่าจ้าง และขอจ้างหมอนวดเพิ่มอีก 1 คน

ระเบียบวาระที่ 2 : รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 2/2563 วันที่ 24 มกราคม 2563

มติที่ประชุม.....รับรอง.....

ระเบียบวาระที่ 3 : เรื่องติดตามและสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

- รายงาน กำกับ ติดตามแผนงานโครงการที่นอกเหนือ KPI

ระเบียบวาระที่ 4 : เรื่องแจ้งเพื่อพิจารณา

- ไม่มีเรื่องพิจารณา

ระเบียบวาระที่ 5 : เรื่องอื่น ๆ

- รายงานความเสี่ยง
- กำหนดวันประชุมครั้งต่อไป 11 มีนาคม 2563 (ประชุม กบร ทุกวันพุธ ของสัปดาห์ที่ 2 ของเดือนและ ส่องวาระการประชุมภายในวันศุกร์สัปดาห์ที่ 1 ของเดือน)
- ประเมินผลการปฏิบัติงาน ขรก,พอส ส่งประเมินวันที่ 15,31 มีนาคม 2563 (2 รอบประเมิน)

นายบรรพต ตราบัวแก้ว
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
ผู้จตรายงานการประชุม
25 กุมภาพันธ์ 2563 เวลา 16.30น.

การประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังเจ้า (กปร.)

ครั้งที่...../.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลวังเจ้า ชั้น ๒

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพิจารณ์ สารเสวก	นายแพทย์ชำนาญการ		
๒	นางสาวฉวีวรรณ อิ่มสมบัติ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		
๓	นางธัญพร จรุงจิตร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		
๔	นายกฤตเมศ ดีสลิต	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		
๕	นางสาวศรสุวรรณ คลังศรี	เภสัชกรชำนาญการ		
๖	นางสาวชญาณี สิ้นโสภณกิจ	ทันตแพทย์ปฏิบัติการ	-	
๗	นายบรรพต ตราบัวแก้ว	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ		
๘	นางทัศนีย์ ทาจิตต์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		
๙	นายธนากร จันทร์ยานนท์	นักรังสีการแพทย์ชำนาญการ		
๑๐	นางสาวพรพิมพ์ ขาวทุ่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ		
๑๑	นางสาวอัญชริกา อ่อนลมุล	นักกายภาพบำบัด		
๑๒	นางสาวหทัยชนก อินพรหม	เจ้าพนักงานแพทย์แผนไทย		
๑๓	นางสาวจิราพร ใจชื่น	นักเทคนิคการแพทย์		

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังเจ้า
ครั้งที่ 3/2563 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2563

ระเบียบวาระที่ 1 : เรื่องที่ประธานและผู้บริหารแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ผู้อำนวยการ
 - เรื่องแจ้งจาก กวป.
 - เรื่องแจ้งจาก กบอ.
- กลุ่มงานการพยาบาล
 - งานอุบัติเหตุฉุกเฉิน
 - งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
 - งานการพยาบาลผู้ป่วยใน
- กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
- กลุ่มงานบริหารทั่วไป
 - สถานการณ์ทางการเงินการคลัง เดือน มกราคม 2563 , Monitor Planfin
 - HRM ประกาศสมัคร พกส ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้ 1 อัตรา
 - ตรวจสอบภายใน ควบคุมภายใน การเบิกค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ
 - ประชุม กวป สัจจร คปสอ.วังเจ้า (ผู้จัด)
 - โครงการ OD รพ.ด่านมะขามเตี้ย จ.กาญจนบุรี (26-28 มี.ค.63)
- กลุ่มงานทันตกรรม
- กลุ่มงานเภสัชฯ และกลุ่มงานประกันฯ
- กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
- กลุ่มงานรังสีวิทยา
- กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
- กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยฯ

ระเบียบวาระที่ 2 : รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 2/2563 วันที่ 24 มกราคม 2563
มติที่ประชุม.....รับรอง.....

ระเบียบวาระที่ 3 : เรื่องติดตามและสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

- รายงาน กำกับ ติดตามแผนงานโครงการที่นอกเหนือ KPI

ระเบียบวาระที่ 4 : เรื่องแจ้งเพื่อพิจารณา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 5 : เรื่องอื่น ๆ

- รายงานความเสี่ยง
- กำหนดวันประชุมครั้งต่อไป 11 มีนาคม 2563 (ประชุม กบร ทุกวันพุธ ของสัปดาห์ที่ 2 ของเดือนและ
ส่งวาระการประชุมภายในวันศุกร์สัปดาห์ที่ 1 ของเดือน)