

รายงานการประชุม คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลมวกเหล็ก
ครั้งที่ 2/2565

วันพฤหัสบดี ที่ 23 ธันวาคม 2564 เวลา 14.30 น. ณ ห้องรับรองวิทยากร

ผู้มาประชุม

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1.นางชมภุช เศรษฐผล | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. น.ส.กนกกาญจน์ ฤทธิเลิศ | รองประธานกรรมการ |
| 3. นางสุพัฒนา แสงโชติ | กรรมการ |
| 4. น.ส.ปรัชญาพร ชูชีพ | กรรมการ |
| 5. น.ส.กาญจนา พุทธิรักษา | กรรมการ |
| 6. นางจิตติญา พรหมศร | กรรมการ |
| 7. น.ส.สุปราณี พุทธิพย | กรรมการ |
| 8. น.ส.เสาวลักษณ์ อินทรชิต | กรรมการ |
| 9. น.ส.ศศิมาภรณ์ ชมภูพาน | กรรมการ |
| 10.นางชฎานันท์ อุดสี | กรรมการ |
| 11. น.ส.สลับสี เจริญคชายุทธ | กรรมการและเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา 14.30 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

เรื่องที่ ๑ การกำหนดตัวชี้วัด

คุณชมภุช เศรษฐผล ประธานในที่ประชุม กล่าวถึงรอบการประเมินข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่จะถึงในช่วงเดือนมีนาคม 2565 นี้ ซึ่งทางทีมคณะกรรมการ HRD จะต้องร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการประจำปี ซึ่งอาจอ้างอิงจากตัวชี้วัดที่เคยได้ใช้มาแล้วในรอบการประเมินที่ผ่านมา และจะต้องนำข้อเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้คณะกรรมการเห็นชอบและอนุมัติให้ใช้เป็นตัวชี้วัดประจำปีนี้

เรื่องที่ ๒ มาตรการและระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ โดยสื่อสารให้ผู้เข้าร่วมประชุมรับทราบถึงมาตรการ และหลักเกณฑ์วิธีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ที่ยังคงใช้มาตรการแนวทางปฏิบัติเดิม เพื่อนำไปสื่อสารต่อให้กับบุคลากรในกลุ่มงาน



ประกาศโรงพยาบาลมวกเหล็ก

เรื่อง การกำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาและปรับปรุง
การปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

.....

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๒ ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และมาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบโรงพยาบาลมวกเหล็ก จึงได้กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำแต่ละประเภท ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนโรงพยาบาลมวกเหล็ก มีองค์ประกอบการประเมินได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
- ดีมาก คะแนนร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙
- ดี คะแนนร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙
- พอใช้ คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙
- ปรับปรุงคะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ มีองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลงาน สัดส่วนคะแนน ๑๐๐ คะแนน และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน สัดส่วนคะแนน ๑๐๐ คะแนน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	คะแนนร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	คะแนนร้อยละ ๖๐ - ๘๙
ต้องปรับปรุง	คะแนนร้อยละ ๐ - ๕๙

๓.หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ เมืองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ดำเนินการประเมินปีละ ๑ รอบ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	คะแนนร้อยละ ๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	คะแนนร้อยละ ๘๕ - ๙๔
ดี	คะแนนร้อยละ ๗๕ - ๘๔
พอใช้	คะแนนร้อยละ ๖๕ - ๗๔
ต้องปรับปรุง	คะแนนร้อยละ ๐ - ๖๔

๔.หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ลูกจ้างชั่วคราว เมืองค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) ตามปีงบประมาณ และมีการแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	คะแนนร้อยละ ๙๕ - ๑๐๐
ระดับดีมาก	คะแนนร้อยละ ๘๕ - ๙๔.๙๙
ระดับดี	คะแนนร้อยละ ๗๕ - ๘๔.๙๙
ระดับพอใช้	คะแนนร้อยละ ๖๕ - ๗๔.๙๙
ระดับปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๕.หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือโทษต่อผู้ปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

๕.๑กำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้เงินรางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

๕.๒ สำหรับกรณีเจ้าหน้าที่ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับดี หรือต่ำกว่าระดับเป็นที่ยอมรับได้ โรงพยาบาลมวกเหล็กได้กำหนดมาตรการดำเนินการไว้ ดังนี้

๑.แจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้มีผลการปฏิบัติงานต่ำรับทราบถึงผลการประเมิน พร้อมทั้งความตกลงระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินถึงวิธีการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วงเวลาที่ใช้ในการกำกับติดตาม

๒.กำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้ที่มีการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บรรลุเป้าหมายหรือเป็นไปตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งอาจรวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือปรับปรุงพฤติกรรมการทำงานให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

๓.เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการฝึกอบรม การมอบหมายงาน หรือการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน หรือวิธีการอื่น ๆ เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงาน และมีโอกาสพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

หากเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังรายได้ ไม่สามารถพัฒนาตนเองให้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้นหรือเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ ว่าด้วยการสั่งให้ออกจากราชการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล หรือการสั่งเลิกจ้าง เนื่องจากมีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการต่ำกว่าระดับที่กำหนด แล้วแต่ประเภทของเจ้าหน้าที่ อย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน 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 สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๐ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๔ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘

๕. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.

๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

ศิริดา

(นางศิริดา ภูริวัฒนพงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมวกเหล็ก

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

การประชุมครั้งที่ 1/2565 วันที่ 6 ตุลาคม 2564 ที่ประชุมรับรอง

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเพื่อพิจารณา

คัดเลือกตัวชี้วัดที่จะใช้ในการประเมินประจำปี รอบที่ 1

คุณชมภูษุ เศรษฐผล กล่าวถึงตัวชี้วัดที่จะใช้ในรอบนี้ โดยขอให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณา
คัดเลือก แบ่งเป็นตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน และตัวชี้วัดระดับบุคคล โดยสอบถาม
กรรมการว่าจำนวนตัวชี้วัดในแต่ละระดับควรมีกี่ข้อ ซึ่งคณะกรรมการในที่ประชุมให้ความเห็นว่า ตัวชี้วัดระดับ
โรงพยาบาล ควรมี 3 ข้อ โดยตัวชี้วัดข้อที่ 1 ให้เป็นเรื่องของร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ ที่ควรให้มีข้อนี้
ไว้เหมือนการประเมินครั้งที่ผ่านมา และคณะกรรมการยังเสนอให้มีการปรับแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
เพื่อให้สามารถใช้ร่วมกันได้ทุกกลุ่มงาน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มงานที่ให้บริการคนไข้ และงานสนับสนุน ทั้งนี้ในส่วนของ
แบบสอบถามที่จะปรับใหม่นั้น ให้นำคณะกรรมการประชุมร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง ในวันจันทร์ที่ 27 ธันวาคม 2564
เพื่อปรับรูปแบบของแบบสอบถาม ส่วนตัวชี้วัดข้อที่ 2 คณะกรรมการเสนอให้กำหนดเป็นเรื่องของเครือข่าย
บริการปฐมภูมิ (PCC) ซึ่งทางโรงพยาบาลได้มีการดำเนินงาน โดยมึระดับความสำเร็จเป็นเกณฑ์ในการวัด คือ

- | | |
|---------|---|
| ระดับ 1 | มีคณะกรรมการพัฒนา PCC |
| ระดับ 2 | มีความพร้อมดำเนินการที่ครอบคลุม 3S |
| ระดับ 3 | ผ่านการขึ้นทะเบียนเป็นเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ |
| ระดับ 4 | มีระบบดูแลส่งต่อใน PCC เชื่อมโยงกับโรงพยาบาลแม่ข่าย |
| ระดับ 5 | ให้บริการโดยแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวและทีมสหวิชาชีพตามเกณฑ์ |

ซึ่งปัจจุบันโรงพยาบาลมวกเหล็กสามารถดำเนินการได้แล้วในระดับ 4 ตัวชี้วัดข้อที่ 3 คณะกรรมการกำหนดให้ใช้เป็นเรื่องการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ซึ่งในช่วงต้นปีและปลายปี อาจมีการใช้ค่าคะแนนที่ต่างกัน เนื่องจากในช่วงปลายปีจะต้องมีความคืบหน้าของการดำเนินงานทางด้านยุทธศาสตร์ จึงกำหนดให้ตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาลข้อที่ 3 คือ ร้อยละการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ แบ่งค่าคะแนนในช่วงต้นปี ออกเป็น 60 65 70 75 80 และช่วงปลายปีคือ 70 75 80 85 90 เมื่อได้ตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาลครบ 3 ข้อแล้ว จึงพิจารณาตัวชี้วัดระดับหน่วยงานต่อ โดยกำหนดให้มี 4 ข้อ ซึ่งข้อแรกของตัวชี้วัดระดับหน่วยงานให้ลือมาจาก ตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาลในข้อแรกคือ เรื่องของการประเมินความพึงพอใจ จึงกำหนดให้ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน ข้อ 4 คือ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ คณะกรรมการในที่ประชุมให้ความเห็นตรงกัน ส่วนข้อที่ 5 คณะกรรมการเสนอให้หน่วยงานได้คัดเลือกตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ข้อ 6 และ 7 ให้หน่วยงาน กำหนดตัวชี้วัดของตนเอง ส่วนตัวชี้วัดระดับบุคคล กำหนดให้มี 3 ข้อ รวมมีตัวชี้วัดทั้งหมด 10 ข้อ คำนวณน้ำหนัก คะแนนอยู่ที่ข้อละ 10 คะแนน สรุปได้ดังนี้

ตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย	น้ำหนัก
1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	70 75 80 85 90	10
2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน เครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCC)	1 2 3 4 5	10
3. ร้อยละการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์	60 65 70 75 80	10
ตัวชี้วัดระดับหน่วยงาน		
4. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	70 75 80 85 90	10
5. (ให้เลือกตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ของ โรงพยาบาล)		10
6. (หน่วยงานกำหนดเอง)		10
7. (หน่วยงานกำหนดเอง)		10
ตัวชี้วัดระดับบุคคล		
8. (กำหนดเอง)		10
9. (กำหนดเอง)		10
10. (กำหนดเอง)		10

ทั้งนี้ คุณชมภูษุ เศรษฐผล แจ้งว่าจะนำตัวชีวิตที่ได้กำหนดกันในที่ประชุมครั้งนี้ เข้าเสนอให้
คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลก่อน หากคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเห็นด้วยก็จะกำหนดใช้เป็นตัวชีวิต
ในรอบนี้ต่อไป

ที่ประชุมรับทราบ

เลิกประชุม เวลา 16.20 น.

ผู้จัดบันทึกการประชุม นางสาวสลัสสี เจริญคชายุทธ

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม นางชมภูษุ เศรษฐผล

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการพิเศษ