



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอัมพวา โทร. ๐ ๓๔๗๐ ๒๑๑๒-๔ ต่อ ๒๐๔
ที่ สส ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
เรื่อง ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัมพวา

ด้วย โรงพยาบาลอัมพวา เป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ซึ่งบูรณาการเข้ากับตัวชี้วัดความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงาน ป.ป.ช. นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ

กลุ่มงานบริหารทั่วไปจึงได้จัดทำประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอัมพวา เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง และขออนุญาตเผยแพร่ประกาศดังกล่าวให้หน่วยงานต่างๆ ถู้อปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้เผยแพร่ ต่อไป

(นายทรงศักดิ์ สังข์สมชัย)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ปฏิบัติราชการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ลงนามแล้ว/ อนุญาตให้นำขึ้นเผยแพร่ได้

(นายสิทธิโชค จิตวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัมพวา



ประกาศโรงพยาบาลอัมพวา
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอัมพวา เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิผล มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรมจริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลอัมพวา จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ข้อ ๑ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุบุคลากร ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสมและเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับโรงพยาบาล

ข้อ ๒ การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

ข้อ ๓ การใส่ใจและรักษาไว้ ให้มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและ ผู้ปฏิบัติในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกัน มีการชื่นชมเสริมพลัง เพื่อสร้างความผูกพันและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ข้อ ๔ การบริหารงานบุคคลด้วยความเป็นธรรม โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ในการกำกับดูแลตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางและระเบียบข้อบังคับ มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานแก่ผู้บริหารทราบโดยเร็ว กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคน มีหน้าที่จะต้องยึดถือการปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยโรงพยาบาลจะส่งเสริมและอ้างไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสิทธิโชค จิตวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัมพวา



โรงพยาบาลอัมพวา จ.สมุทรสงคราม
 เลขรับ... ๕๓๕/๕๕
 วันที่... ๕ มี.ค. ๒๕๖๖
 เวลา...

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สสจ.สมุทรสงคราม กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๓๔๗๑ ๑๕๗๑ ต่อ ๒๐๖

ที่ สส ๐๐๓๓/๘๑๐

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนภากาศ/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัมพวา/สาธารณสุขอำเภอเมืองสมุทรสงคราม/สาธารณสุขอำเภอบางคนที/สาธารณสุขอำเภออัมพวา/หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

ด้วย ขณะนี้ใกล้ถึงกำหนดการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ให้แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม และเพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ดังนั้น จึงให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ดำเนินการตามแนวทาง ฯ ที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ พร้อมทั้งจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่งให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ตามระยะเวลาที่กำหนดตามแนวทาง ฯ เพื่อจะได้รวบรวมส่งให้จังหวัดสมุทรสงครามภายในกำหนดเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการโดยด่วนต่อไปด้วย

(นายสันติต บุญยะสง)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัมพวา เพื่อโปรด

ทราบ

พิจารณา

เห็นควรแจ้ง

กลุ่มภารกิจด้านการรักษา

กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

กลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนการรักษา

กลุ่มงานบริหารทั่วไป

(นายทรงศักดิ์ สังข์สมมติโชติ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ลูกพี่เลี้ยง

Chd

แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูง
ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งกับการให้ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
การให้ลูกจ้างประจำได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง
กับการให้ค่าตอบแทนพิเศษลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ การจัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน ให้ใช้กรอบคะแนนในการประเมินผล แยกตามเจ้าหน้าที่
แต่ละประเภท ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม โดยให้เริ่มใช้ตั้งแต่รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ดังนี้

๑) ข้าราชการ

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๓.๕๐ ขึ้นไป
ดีมาก	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๓.๐๐ - ๓.๔๙
ดี	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๒.๕๐ - ๒.๙๙
พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	น้อยกว่า ๒.๕๐
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	ไม่เลื่อนเงินเดือน

๒) ลูกจ้างประจำ

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนน
ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐.๐๐ - ๘๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

ลูกจ้างประจำ จำนวนโควตา ๒ ชั้น (รวมทั้งปี) ของส่วนราชการจะต้องเท่ากับจำนวนโควตา
๑ ชั้น (ร้อยละ ๑๕) ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ตามที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ โดยให้เรียงลำดับการประเมินของเจ้าหน้าที่ทุกประเภทในแต่ละกลุ่มงาน/ส่วนราชการ

๒. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ข้าราชการ

๒.๑ ให้ส่วนราชการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ภายในในวงเงินร้อยละ ๒.๙ ของเงินเดือน
ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ สำหรับเงินก้อนร้อยละ ๐.๑ บริหารจัดการ ดังนี้

๑) ให้จังหวัดสมุทรสงคราม บริหารจัดการ ร้อยละ ๐.๐๕

๒) ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม บริหารจัดการ ร้อยละ ๐.๐๕ (ไม่รวม
โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า)

๓) การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ให้พิจารณาจากจำนวนหน่วยงาน เช่น รพ.สต.
ขนาด 5 ในอำเภอเมืองฯ มีจำนวน ๗ แห่ง ให้นำเม็ดเงินรวมแล้วหารด้วยจำนวน รพ.สต. คิดเป็นเท่าไรให้แบ่ง
ให้เป็นแห่ง ๆ และในแต่ละแห่งให้บริหารวงเงินตามความเหมาะสม โดยให้สาธารณสุขอำเภอกั้นวงเงินไว้
ร้อยละ ๐.๑ จากร้อยละ ๒.๙๐ โดยให้ผลการประเมินของข้าราชการทุกท่านเป็นฐานร้อยละ ๒.๕๐ และให้
สาธารณสุขอำเภอพิจารณาตามความเหมาะสมจากวงเงินที่กั้นไว้ (ร้อยละ ๐.๑)

๒/๒.๒ ฐานในการ...

๒.๒ ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งให้ใช้ตามเอกสารแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ต่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ (สำหรับการเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป)

๒.๓ ข้าราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑) มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐
๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีไขความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓) ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๔) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕) ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

๖) สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ หรือลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๗) ในกรณีที่แล้วมาถ้าข้าราชการผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

๒.๔ ผู้ที่มาช่วยราชการและไปช่วยราชการต่างกระทรวง/กรม/จังหวัด

ตั้งแต่รอบการประเมินของปีงบประมาณ ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ข้าราชการผู้ใดไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ไปปฏิบัติราชการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำอัตราเงินเดือนของผู้นั้นไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ แล้วส่งผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๐๐๘.๑/๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕

ลูกจ้างประจำ

- ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

พนักงานราชการ

- ให้หน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔

* สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในรอบครึ่งปี (๖ เดือน) ที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วย/ลากิจ เกินกว่า ๑๐ ครั้ง และ/หรือ ต้องไม่เกิน ๒๓ วันทำการ รวมทั้งต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง จึงจะอยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้างในแต่ละครึ่ง”

๓. กำหนดส่งเอกสารให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม
ข้าราชการ

๑.แบบรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ส่งภายในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๒.บัญชีการบริหารวงเงินงบประมาณในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ รอบ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ส่งภายในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๓.แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ส่งภายในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ (เฉพาะกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

ลูกจ้างประจำ

๑.บัญชีรายละเอียดการพิจารณาเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ส่งภายในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๔)

๒.แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ รอบ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ส่งภายในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ (เฉพาะกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม) (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕)

พนักงานราชการ

๑.แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการทั่วไป ครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ส่งภายในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๖)

แบบรายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสงคราม

หน่วยงาน _____

รอบการประเมิน

ครั้งที่ 1 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566

ครั้งที่ 2 1 เมษายน 2566 ถึง 30 กันยายน 2566

ระดับการประเมิน	ช่วงคะแนน	ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คะแนนประเมิน			จำนวนคน ในแต่ละ ระดับ	ร้อยละของแต่ละระดับ จำนวนคนในแต่ละระดับ จำนวนคนทั้งหมด
					(เรียงจากผู้ที่ได้คะแนนรวมมากที่สุด)				
					ผลสัมฤทธิ์	สมรรถนะ	รวม		
					70%	30%	100%		
ดีเยี่ยม	ร้อยละ 90 - 100	1							
		2							
		ฯลฯ							
ดีมาก	ร้อยละ 80 - 89	1							
		2							
		ฯลฯ							
ดี	ร้อยละ 70 - 79	1							
		2							
		ฯลฯ							
พอใช้	ร้อยละ 60 - 69	1							
		2							
		ฯลฯ							
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐	1							
		2							
		ฯลฯ							

หมายเหตุ : แบบรายงานฯ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม ภายในวันที่ 17 มีนาคม 2566

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง เลขที่	ตำแหน่ง	ค่าจ้าง ณ ๑ มี.ค. ๖๖ (บาท)	เพิ่มค่าจ้าง ณ ๑ เม.ย. ๖๓ (บาท)	ได้เลื่อนขั้น		เงินตอบแทนพิเศษ		หมายเหตุ
						๐.๕ ขั้น	๑ ขั้น	๒%	๔%	
						<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

๓.๑. โควตา ๑ ขั้น (๑๕ %) ณ วันที่ ๑ มี.ค. ๖๖ รวม ๓ คน

๓.๒. หน่วยงานเลื่อน ๑ ขั้น หรือ ๔ % รวม ๓ คน

๓.๓. โควตาหน่วยงานคงเหลือหักให้จังหวัด - คน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
โรงพยาบาลอัมพวา
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลอัมพวา

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลอัมพวา

ชื่อหน่วยงาน.....โรงพยาบาลอัมพวา.....

วัน/เดือน/ปี..... ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖.....

หัวข้อ.....ขออนุมัติเผยแพร่ กรอบแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ MITAS ๖,๗. / เผยแพร่บน
web site ของโรงพยาบาลอัมพวา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายละเอียดข้อมูล - MITAS ๖ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- MITAS ๗ รายงานการประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
บุคคลในหน่วยงาน

Link ภายนอก www.amphos.go.th

หมายเหตุ.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

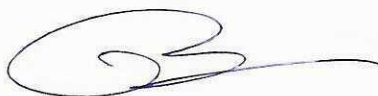
ผู้อนุมัติรับรอง



(นางสาวกรแก้ว พัฒนะปริญญา)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสิทธิโชค จิตวงศ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอัมพวา
วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายทรงศักดิ์ สังข์มณีโชติ)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖