

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการขอเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
<p>ชื่อหน่วยงาน: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด วัน/เดือน/ปี: ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ หัวข้อ: . ๑. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘</p> <p>Link ภายนอก หมายเหตุ:</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p>นางช็ีรากุล อุนันท์พิทักษ์ (นางช็ีรากุล อุนันท์พิทักษ์) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p>นายวรา เศลวัตนะกุล (นายแพทย์วรา เศลวัตนะกุล) ตำแหน่ง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด (หัวหน้า) วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p>นางช็ีรากุล อุนันท์พิทักษ์ (นางช็ีรากุล อุนันท์พิทักษ์) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ วันที่ ๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘</p>	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด โทร. ๐ ๓๙๕๑ ๑๐๑๑ ต่อ ๔๒๑

ที่ ตร ๐๐๓๓.๐๐๙/๘๒

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติแผนบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ๒๕๖๘

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

๑.ต้นเรื่อง

ตามที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ เกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำ

๒.๑ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

๒.๒ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๓.ข้อระเบียบ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๔.ข้อเสนอพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามใน

๔.๑ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

๔.๒ ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ อนุมัติแผนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๔.๔ หนังสือถึงโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

๔.๕ อนุญาตให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หน้า website ของหน่วยงาน ตามที่แนบมาพร้อมนี้ด้วย จะเป็นพระคุณ

(นางทีรากุล อยู่นันทพิทักษ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

(นายวรา เศลวัตนะกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

๗ ก.พ. ๒๕๖๘



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๖ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมบุคลากรให้มีความสามัคคี ดี เก่ง และมีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นผู้มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร

๒. ด้านสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๓. ด้านพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อสามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และการยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

/๕. ด้านการใช้...

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ให้บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีการประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายวรา เศลวัตนะกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

ข้อมูลหน่วยบริการตามแผนยกระดับบริการ (SAP) จังหวัดตราด

เขต	จังหวัด	ชื่อหน่วยงาน	รหัส ร.พ.	ประเภทหน่วยงาน	ระดับ เดิม	ระดับ SAP	ยืนยัน ระดับ SAP
๖	ตราด	รพ.ตราด	๑๐๖๙๖	โรงพยาบาลทั่วไป	S	A	A+
๖	ตราด	รพ.แหลมงอบ	๑๐๘๔๘	โรงพยาบาลชุมชน	F๒	S	S
๖	ตราด	รพ.เขาสมิง	๑๐๘๔๖	โรงพยาบาลชุมชน	F๒	S	S
๖	ตราด	รพ.บ่อไร่	๑๐๘๔๗	โรงพยาบาลชุมชน	F๒	S	S
๖	ตราด	รพ.คลองใหญ่	๑๐๘๔๕	โรงพยาบาลชุมชน	F๒	S	S
๖	ตราด	รพ.เกาะช้าง	๑๓๘๑๖	โรงพยาบาลชุมชน	F๒	S	S
๖	ตราด	รพ.เกาะกูด	๑๐๘๔๙	โรงพยาบาลชุมชน	F๓	S	S

รายละเอียดข้อมูลทั่วไป จังหวัดตราด

ชื่อหน่วยงาน	วิสัยทัศน์	จำนวนประชากรทุกสิทธิ์	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	5 อันดับแรกผู้ป่วยนอก	5 อันดับแรกผู้ป่วยใน	5 อันดับสาเหตุการเสียชีวิต	5 อันดับส่งต่อออกนอกจังหวัด
รพ.ตราด	โรงพยาบาลทันสมัย บริการด้วย มาตรฐานสากล ภาควิชา เครือข่ายเข้มแข็ง เพื่อประชาชน สุขภาพดีอย่างยั่งยืน	88,285	19,706	1.โรคระบบไหลเวียนเลือด 2.โรคเกี่ยวกับต่อมไร้ท่อ โภชนาการ และเมแทบอลิซึม 3.โรคระบบกล้ามเนื้อ รวม โครงร่าง และเนื้อเยื่อเสริม 4.โรคระบบย่อยอาหาร รวม โรคในช่องปาก 5.โรคระบบสืบพันธุ์ร่วม ปัสสาวะ	1.โรคของต่อมไร้ท่อ โภชนาการ และ เมแทบอลิซึมไม่รวมความผิดปกติของ ต่อมไทรอยด์และโรคเบาหวาน 2.โรคความดันโลหิตสูง 3.โรคเบาหวาน 4.โรคของเลือดและอวัยวะสร้างเลือด และความผิดปกติบางอย่างของกลไก ภูมิคุ้มกัน ไม่รวมโรคธาลัสซีเมีย 5.อาการแสดงและความผิดปกติที่พบ จากการตรวจทางคลินิกและทาง ห้องปฏิบัติการ	1.ปอดบวมไม่ระบุเชื้อต้นเหตุ 2.หลอดเลือดดำฝอยและเนื้อเยื่อ ระหว่างหลอดเลือดฝอยอีกเสบ เฉียบพลัน 3.การบาดเจ็บในกะโหลก ศีรษะ 4.โรคปอดอุดกั้นเรื้อรังแบบ อื่น 5.หัวใจล้มเหลว	1.กล้ามเนื้อหัวใจได้เยื่อหัวใจตาย เฉียบพลัน 2.เบาหวานแบบที่ 2 ชนิดไม่พึ่ง อินซูลินร่วมกับภาวะแทรกซ้อนทางตา 3.เนื้องอกร้ายของต่อมไทรอยด์ 4.โรคหัวใจจากหลอดเลือดแดงแข็ง 5.โรคไตเรื้อรังระยะที่ 5
รพ.แหลม งอบ	เครือข่ายบริการ สุขภาพมีคุณภาพ มาตรฐาน เทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัย บุคลากรมีความสุข และประชาชน พึ่งตนเองด้านสุขภาพ	19189	4061	1muscle strain 2 hypertension 3 Diabetes mellitus Type II	1Diarrhoea and gastroenteritis of presumed infectious origin - Gastroenteritis and colitis of unspecified origin 2Other chronic obstructive pulmonary disease - Chronic obstructive pulmonary disease with acute exacerbation, unspecified 3Dengue fever [classical dengue]	1อุบัติเหตุจราจร 2มะเร็งต่างๆ 3 Sepsis	1มะเร็งต่างๆ 2โรคหัวใจ 3 SLE

รายละเอียดข้อมูลทั่วไป จังหวัดตราด

ชื่อหน่วยงาน	วิสัยทัศน์	จำนวนประชากรทุกสิทธิ์	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	5 อันดับแรกผู้ป่วยนอก	5 อันดับแรกผู้ป่วยใน	5 อันดับสาเหตุการเสียชีวิต	5 อันดับส่งต่อออกนอกจังหวัด
รพ.เขาสมิง	โรงพยาบาลคุณภาพระดับสากล เป็นเลิศด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ประชาชนสุขภาพดีอย่างยั่งยืน	44,510	8,580	4 หันตกรรม 5 common cold	4 Acute renal failure, unspecified 5 Other disorders of urinary system - Urinary tract infection, site not specified	4 ปอดอักเสบ 5 โรคหัวใจ	4 หัวใจพิการแต่กำเนิด 5 โรคระบบไหลเวียนหลัง
รพ.ป่อไร่	เครือข่ายสุขภาพมาตรฐาน นวัตกรรมและบริการสุขภาพ เป็นเลิศ สู่เมืองสุขภาพชายแดนภาคตะวันออก	22329	2200	1. Hypertension 2. Myalgia 3. Diabetes mellitus type 2 4. Muscle strain 5. Dental caries	1. Concussion without open intracranial wound 2. Gastroenteritis and colitis of unspecified origin 3. Fever unspecified 4. cellulitis of other parts of limb 5. Dengue without warning signs	1. Cardiac arrest unspecified 2. Unattended death 3. other ill-defined and unspecified causes of mortality 4. Acute respiratory failure 5. Septic shock	1. Atherosclerotic heart disease 2. Systemic lupus erythematosus unspecified 3. Ventricular septal defect 4. Chronic ischemic heart disease unspecified 5. Bipolar affective disorder current episode hypomanic
				1 Hypertension 2 DM 3 URI 4 Dental caries 5 HIV	1 Concussion without in tracraniel wound 2 Fever Unspecified 3 Diarrhoeous and gastroenteritis of presumed in fectionous origin 4 COPD 5 Pneu monia	1 Sepsis 2 CA 3 Pneumonia 4 Respiratory failyre 5 Severe head injury	1 ITP,DM 2 Glaucoma 3 Cataract 4 TOF c PDA c MS 5 HCV c cirrhosis Liver mass

รายละเอียดข้อมูลทั่วไป จังหวัดตราด

ชื่อหน่วยงาน	วิสัยทัศน์	จำนวนประชากรทุกสิทธิ์	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	5 อันดับแรกผู้ป่วยนอก	5 อันดับแรกผู้ป่วยใน	5 อันดับสาเหตุการเสียชีวิต	5 อันดับส่งต่อนอกจังหวัด
รพ.คลองใหญ่	เครือข่ายสุขภาพที่เป็นเลิศด้านการสาธารณสุขชายแดนเพื่อประชาชนสุขภาพดี ทั้งตนเองทางสุขภาพได้ด้วยนวัตกรรมและการบริการสุขภาพพระระดับสากล	28166	2264	1 HT 2 NIDM 3 common cold 4 Covid 19 5 Gastroenteritis	1 Gastroenteritis 2 Nephritis 3 Dengue fever 4 Cellulitis 5 NIDM	1 Cardiac arrest unspecified 2 CA 3 Pneumonia 4 MI 5 Septicemia	1 CA 2 Congenital malformations of cardiac septa 3 SLE 4 Epilepsy 5 NIDM
รพ.เกาะช้าง	เครือข่ายสุขภาพที่เป็นเลิศด้านการสาธารณสุขทางทะเลด้วยเทคโนโลยีในการบริการสุขภาพตามมาตรฐานสากลประชาชนและนักท่องเที่ยวมีความสุขภาวะที่ดี ทั้งตนเองได้	9604	1348	1.Hypertension 2.Diabetes mellitus Type II 3.Myalgia lower leg 4.Muscle strain lower leg 5.Common cold	1.Diarrhoea 2.Dengue haemorrhagic fever 3.Dengue fever 4.Influenza virus 5.Cellulitis	1.Dengue haemorrhagic fever 2.Cancer oesophagus 3.Cancer pancreas 4.Cancer naopharynx 5.Cancer bronchus and lung	1. Benign neoplasm of heart 2.Presbycusis 3.Migraine with aura 4.Cholechoholithiasis 5.Aortic aneurysm
รพ.เกาะกูด	“เครือข่ายบริการสุขภาพ ที่ได้มาตรฐานบูรณาการงานสู่ชุมชน มุ่งสู่การมีสุขภาพดี”	2108	342	1.Essential hypertension 2.Hyperlipidaemia,unspecified 3.NIDM Without complications	1.Concussion without open intracranial wound 2.Head injury 3.Close fracture	1.Acute MI 2.Intracrnial Hemorrhage 3.alcochoic cirrhosis	1 2 3

รายละเอียดข้อมูลทั่วไป จังหวัดตราด

ชื่อหน่วยงาน	วิสัยทัศน์	จำนวนประชากรทุกสิทธิ์	จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	5 อันดับแรกผู้ป่วยนอก	5 อันดับแรกผู้ป่วยใน	5 อันดับสาเหตุการเสียชีวิต	5 อันดับส่งต่อออกนอกจังหวัด
				4.Acute naso pharyngitis (common cold) 5.Dyspepsia	4.Alcohol withdrawal state 5.Acute tubulo-interstitial nephritis	4 5	4 5

Academic (เป็นแหล่งฝึกอบรม)	แนวทางการพัฒนา Academic					
	P+	P	A+	A	S+	S
- In-Service Family Med	/	/	/	/	/	/
- ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา หรือ สถาบันร่วมผลิตแพทยศาสตรบัณฑิต	/	/				
สถาบันรับฝึกอบรม Extern	/	/	/			
รับฝึกอบรม Dentist (Undergrad-สถาบันร่วม)	/	/	/	/		
รับฝึกอบรม Nurse (Undergrad-สถาบันร่วม)	/	/	/	/		
สถาบันฝึกอบรม Pharmacy (Undergrad-สถาบันร่วม)	/	/	/	/		
สถาบันฝึกอบรมผู้ช่วยทันตแพทย์ (สถาบันหลัก)	/	/	/	/		
- แพทย์เพิ่มพูนทักษะ	/	/	/			
- แพทย์พี่เลี้ยง	/	/				
รับฝึกอบรม Major Board trainingอย่างน้อย 1 สาขา (สถาบันหลัก/ร่วม)		/				
มีการฝึกอบรมอย่างน้อย 1 ชื่อ						
Post grad training short course เช่น ผ่าตัดคลอด ที่แพทยสภา ทำร่วมกับโรงพยาบาลต่าง เป็นต้น , ฝึกอบรม Major Board training ครอบคลุมสาขา (สถาบันหลัก/ร่วม) , สถาบันรับฝึกอบรมแพทย์ Minor Board (สถาบันหลัก/ร่วม) , สถาบันฝึกอบรมทันตแพทย์ประจำบ้าน (สถาบันหลัก) , สถาบันฝึกอบรมเภสัชกรรมต่อยอด (สถาบันหลัก/ร่วม) , สถาบันฝึกอบรมพยาบาลสาขาต่อยอด (สถาบันหลัก/ร่วม) , สถาบันรับฝึกอบรมแพทย์ Specialist (สถาบันหลัก/ร่วม)	/					

Research	แนวทางการพัฒนา Research						
	P+	P	A+	A	S+	S	
- ศูนย์ความร่วมมือด้านวิจัยกับต่างประเทศ/มหาวิทยาลัย	/						
- มีวารสารวิจัยของโรงพยาบาลที่มีดัชนีอ้างอิงวารสารไทย(TCI) ระดับ 1	/						
- มีวารสารวิจัยของโรงพยาบาลที่มีดัชนีอ้างอิงวารสารไทย(TCI) ระดับ 2		/					
มีงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ ในระดับประเทศ หรือมีวารสารวิจัยของโรงพยาบาล แต่ยังไม่อยู่ใน TCI			/				
มีงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ ในระดับเขต			/		/		
มีงานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ ในระดับจังหวัด					/	/	

รายละเอียดแผนกำลังคนตามการยกระดับหน่วยบริการ SAP และโยกย้าย One Province One Hospital ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

เขต	จังหวัด	ชื่อหน่วยงาน	รหัส ร.พ.	ประเภทหน่วยงาน	ระดับ เงิน	ระดับ SAP	ขั้นบันได SAP	ปีงบประมาณ	1. แพทย์		2. ทันตแพทย์		3. เภสัชกร		4. พยาบาล		
									กรอบ อัตรากำลัง แพทย์ ปี 2566 - 2569	จำนวน แพทย์ ปฏิบัติงานจริง ปี 2566	กรอบ อัตรากำลัง ทันตแพทย์ ปี 2566 - 2569	จำนวน ทันตแพทย์ ปฏิบัติงานจริง ปี 2566	กรอบ อัตรากำลัง เภสัชกร ปี 2566 - 2569	จำนวน เภสัชกร ปฏิบัติงานจริง ปี 2566	กรอบ อัตรากำลัง พยาบาลปฏิบัติงานจริง ปี 2566 - 2569	จำนวน พยาบาลปฏิบัติงานจริง ปี 2566	
6	ตราด	รพ.ตราด	10696	โรงพยาบาลทั่วไป	S	A	A+	88,285	104	9	20	26	18	30	395	311	490
6	ตราด	รพ.แหลมงอบ	10848	โรงพยาบาลชุมชน	F2	S	S	19,189	10	4	4	5	4	5	42	34	42
6	ตราด	รพ.เขาสมิง	10846	โรงพยาบาลชุมชน	F2	S	S	44,510	14	6	6	6	5	6	42	37	42
6	ตราด	รพ.บ่อไร่	10847	โรงพยาบาลชุมชน	F2	S	S	22,329	13	5	5	6	4	6	44	30	44
6	ตราด	รพ.คลองใหญ่	10845	โรงพยาบาลชุมชน	F2	S	S	28,166	11	5	5	6	3	6	42	37	42
6	ตราด	รพ.เกาะช้าง	13816	โรงพยาบาลชุมชน	F2	S	S	9,604	6	5	4	4	4	4	30	21	30
6	ตราด	รพ.เกาะกูด	10849	โรงพยาบาลชุมชน	F3	S	S	2,108	4	2	2	2	2	2	24	15	20



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด
(กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เป็นราชการระดับกองที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด เป็นหนึ่งในกรอบการประเมินฯ ที่มุ่งหมายให้สาธารณสุขสามารถติดตามตรวจสอบว่าหน่วยงานได้ดำเนินการกิจตามพันธกิจของหน่วยงาน การประเมินพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงถึงผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆภายในหน่วยงาน โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณหรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆเช่นเดียวกัน เพื่อมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชนอย่างแท้จริงอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประเทศชาติ ซึ่งดัชนีความพร้อมรับผิด ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ให้หน่วยงานมีการกำกับ ตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและผู้รับบริการหรือประชาชน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ บุคลากรใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ หากบุคลากรใดมีผลการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง 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 ตามหนังสือสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข 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 ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุขด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว ๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราดจึงได้จัดทำประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ: ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) เพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรก ของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง 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 สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในการกำหนดคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำคำมั่นฯตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชามีความไม่เป็นธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชาพร้อมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เมื่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔ (๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามคำมั่นครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เพื่อสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

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

/ลูกจ้างประจำ

ลูกจ้างประจำ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรก ของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ข้อ ๖๐ (๕) ซึ่งกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งให้ลูกจ้างประจำที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ออกจากราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

พนักงานราชการ

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในระยะเวลา ๓ เดือนแรก ของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

/-ระหว่างรอบ...

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรก ของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีการประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายวรา เศลวัตนะกุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตราด