

รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลงาว

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕

วันศุกร์ที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ โรงพยาบาลงาว

ผู้มาประชุม

๑. นายกฤษฏี ทองบรรจบ	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลงาว	ประธานกรรมการ
๒. นางรุจิรา ประพันธ์สุข	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๓. นายภานุ วิริยานุทัย	เภสัชกรชำนาญการ	กรรมการ
๔. นายไมตรี มะเตปิน	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางอักษร พรหมเมศร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๖. นางสาวจุฑามาศ หวานเสียง	นักกายภาพบำบัดชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางเครือวัลย์ ไชยาโส	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางณัฐนิมา ใจคำ	นักเทคนิคการแพทย์ปฏิบัติการ	กรรมการ
๙. นางพรรณเพ็ญ จินใจเย็น	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๐. นางสาวอรพิน เครือเป็งกุล	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. นางภัทราภรณ์ ไชยชนะ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายวรวงษ์ เทพวงษ์	ทันตแพทย์ชำนาญการ	ติตราชการ
๒. นายอนุสรณ์ ศรีแก้ว	นายแพทย์ชำนาญการ	ติตราชการ
๓. นางวีรยาพร ความเพียร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	ลาพักผ่อน
๔. นางสาวเพ็ญพิกา สุรินทร์ป๋นยศ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ติตราชการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วยศูนย์พัฒนาราชภรณ์บนพื้นที่สูงจังหวัดลำปาง ได้จัดทำ “โครงการแว่นตาผู้สูงวัยในสมเด็จพระเทพรัตนฯ” ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ โดยห้างแว่นท็อปเจริญ จะเข้าดำเนินงานโครงการดังกล่าวในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง ในวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดลำปางเป็นประธานในพิธีเปิดโครงการ สถานที่ดำเนินกิจกรรม คือ หอประชุมที่ว่าการอำเภอจาง จังหวัดลำปาง กลุ่มเป้าหมายผู้สูงวัยอายุ ๔๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๔๐๐ ราย เป็นประชาชนที่มีฐานะยากจน และประสบปัญหาทางด้านสายตา โดยกำหนดจำนวนให้แต่ละตำบลเพื่อค้นหากลุ่มเป้าหมาย โดยมอบหมายให้ท้องถิ่น (เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล) เป็นผู้ดำเนินการหลัก และจัดทำคณะทำงานเพื่อร่วมกันพิจารณาคัดเลือกกลุ่มเป้าหมาย และเสนอรายชื่อให้ผู้จัดงาน ภายในวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ หากตำบลใดไม่ส่งภายในเวลาที่กำหนดจะถือว่าสละสิทธิ์ (โรงพยาบาลงาวร่วมเป็นคณะทำงานของเทศบาลหลวงเหนือ)

โรงพยาบาลงาว ได้รับมอบหมายงานจุดคัดกรอง/หน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจาง โดยให้มีการตรวจ ATK ให้กับกลุ่มเป้าหมายทุกคนที่มาร่วมงาน

มติที่ประชุม รับทราบ และมอบหมายกลุ่มงานการพยาบาลรับผิดชอบงานหน่วยปฐมพยาบาล และมอบกลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์กรร่วมร่วมในการตรวจคัดกรอง ATK

/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ฝ่ายเลขานุการได้แจ้งเวียนรายงานการประชุมเรียบร้อยแล้ว หากผู้เข้าร่วมประชุมจะมีการแก้ไขรายงานการประชุม สามารถแจ้งที่ฝ่ายเลขานุการได้

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

การจ้างเหมาพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน HI

สืบเนื่องจากการปฏิบัติงาน HI ปัจจุบันกลุ่มงานการพยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานด้าน HI และเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติ HI มีภารกิจสำคัญเรื่องการต่ออายุการรับรองงานคุณภาพโรงพยาบาล HA ซึ่งมีกำหนดในการส่งการทบทวนเอกสารภายในมีนาคม ๒๕๖๕ นี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรภายในกลุ่มงานการพยาบาล และกลุ่มงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และหากมีความจำเป็นจะขออนุมัติในหลักการในการจ้างเหมาพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานด้าน HI เฉพาะกิจเป็นการชั่วคราว จนกว่าภารกิจจะแล้วเสร็จ

มติที่ประชุม เห็นชอบ อนุมัติในหลักการในการจ้างเหมาพยาบาลวิชาชีพเฉพาะกิจเป็นการชั่วคราว

การจ้างเหมาพนักงานบัตรรายงานโรค

กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์ มีความประสงค์ขออนุมัติในหลักการขอจ้างพนักงานบัตรรายงานโรค เพิ่ม ๑ อัตรา สืบเนื่องจากปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๕ คน มีการอยู่เวรปฏิบัติงานตลอด ๒๔ ชั่วโมง รวมถึงมีภารกิจเพิ่มขึ้น เช่นงานด้านการขอยืนยันตัวตนในการตรวจและวินิจฉัยโรคโควิด-๑๙ เป็นจำนวนมาก

มติที่ประชุม เห็นชอบ อนุมัติในหลักการให้มีการจ้างเหมาเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตัวชี้วัด และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล

ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รอบที่ ๑ ซึ่งทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ได้แจ้งเวียนตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหาร (ผู้อำนวยการ) จำนวน ๕ ตัวชี้วัด โดยผู้อำนวยการจะถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่หน่วยปฏิบัติ และขอให้หัวหน้ากลุ่มงานฯ ได้ถ่ายทอดตัวชี้วัดให้กับเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีรายละเอียดตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยมอบหมายให้กลุ่มงานบริหารงานทั่วไปเป็นผู้รับผิดชอบในการแจ้งเวียนตัวชี้วัดให้กับหน่วยงาน

การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ขอให้ทุกกลุ่มงาน จัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและบันทึกข้อมูลในระบบ DPIS ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

มติที่ประชุม รับทราบ

การกำหนดแนวทางการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

คณะกรรมการบริหารทรัพยากร (HRD) เสนอแนวทางการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน
เพื่อให้คณะกรรมการบริหารฯ เพื่อพิจารณา (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

คณะกรรมการบริหารฯ ท้าหรือร่วมกันเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อใช้ประกอบการ
ประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับบุคลากร

มติที่ประชุม รับทราบ และเห็นชอบให้ทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางภัทราภรณ์ ไชยชนะ)
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายฤกษ์ ทองบรรจบ)
ผู้อนุมัติรายงานการประชุม

แนวทางการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ

๑. องค์ประกอบการประเมิน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน น้ำหนักร้อยละ ๗๐

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) น้ำหนักร้อยละ ๓๐

รวมน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐

ระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน (%)
๑	ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙.๙๙	๐
๒	พอใช้	๖๐.๐๐ - ๖๓.๗๙	๑.๙๒ - ๒.๐๘
๓	ดี	๖๓.๘๐ - ๖๙.๑๑	๒.๑๒ - ๒.๓๖
๔	ดีมาก	๖๙.๑๒ - ๘๐.๕๑	๒.๔๐ - ๒.๙๖
๕	ดีเด่น	๘๐.๕๒ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๕.๐๐

๒. การดำเนินการ โดยบริหารจัดการตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ๒.๙๐ ของเงินเดือนข้าราชการทั้งหมด

๓. การประเมินผลงาน หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมินผลงาน และบริหารวงเงินภายใน ๒.๗๐ ของเงินเดือนข้าราชการของแต่ละกลุ่มงาน

๔. ผู้บริหาร บริหารวงเงินภายใน ๐.๒๐ ของเงินเดือนข้าราชการ

๕. ผู้บริหาร ประเมินคณะกรรมการบริหาร จำนวน ๑๓ คน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงาน น้ำหนักร้อยละ ๗๐

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) น้ำหนักร้อยละ ๓๐

รวมน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐

การประเมินสมรรถนะ และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

๓.๑ การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร (สำหรับคณะกรรมการบริหาร)

๓.๒ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล อาทิเช่น การฉีดวัคซีน การควบคุมโรค

๓.๓ การขาด ลาป่วย ลากิจ มาสาย

แนวทางการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของลูกจ้างประจำ

๑. องค์ประกอบการประเมิน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน น้ำหนักร้อยละ ๘๐

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) น้ำหนักร้อยละ ๒๐

รวมน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐

ระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน (%)
๑	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	๐
๒	เป็นที่ยอมรับได้	๖๐.๐๐ - ๘๙.๐๐	๐.๕ ชั้น
๓	ดีเด่น	๙๐.๐๐ - ๑๐๐	๑ ชั้น

๒. การดำเนินการ โดยบริหารจัดการตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ๖ ของเงินเดือนลูกจ้างประจำทั้งหมด การประเมินผลงาน หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมินผลงาน ทีมคณะกรรมการบริหาร และผู้บริหาร โดยกำหนดหลักเกณฑ์ หัวหน้ากลุ่มงาน ๕๐ : ทีมคณะกรรมการบริหาร ๒๐ : ผู้บริหาร ๓๐

๓. การประเมินผลงานจากผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

๓.๑ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล อาทิเช่น การฉีดวัคซีน การควบคุมโรค

๓.๒ การขาด ลาป่วย ลากิจ มาสาย

แนวทางการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานราชการ

๑. องค์ประกอบการประเมิน ประกอบด้วย
- องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน น้ำหนักร้อยละ ๘๐
- องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) น้ำหนักร้อยละ ๒๐
- รวมน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐
- การประเมินผลงาน ปีละ ๒ ครั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๑ ครั้ง
- ระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน (%)
๑	ต้องปรับปรุง	๐ - ๖๔.๙๙	๐
๒	พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๗๕
๓	ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	๓.๐๐ - ๓.๗๕
๔	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๔.๐๐ - ๔.๗๕
๕	ดีเด่น	๙๕.๐ - ๑๐๐	๕.๐๐- ๖.๐๐

๒. การดำเนินการ โดยบริหารจัดการตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ๔.๐๐ ของเงินเดือนพนักงานราชการทั้งหมด การประเมินผลงาน หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมินผลงาน ๑๐๐ และหากมีวงเงินเหลือจ่ายจะนำเข้า กกบ. เพื่อพิจารณา
๓. การประเมินผลงานจากผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ
- การประเมินสมรรถนะ และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย
- ๓.๑ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล อาทิเช่น การฉีดวัคซีน การควบคุมโรค
- ๓.๒ การขาด ลาป่วย ลากิจ มาสาย

แนวทางการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๑. องค์ประกอบการประเมิน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน น้ำหนักร้อยละ ๘๐

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) น้ำหนักร้อยละ ๒๐

รวมน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐

การประเมินผลงาน ปีละ ๒ ครั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๑ ครั้ง

ระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน (%)
๑	ต้องปรับปรุง	๐ - ๖๔.๙๙	๐
๒	พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	๑.๒๐ - ๒.๔๐
๓	ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	๒.๖๐ - ๓.๘๐
๔	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๔.๐๐ - ๕.๒๐
๕	ดีเด่น	๙๕.๐ - ๑๐๐	๕.๔๐ - ๖.๐๐

๔. การดำเนินการ โดยบริหารจัดการตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ๔%

๕. การประเมินผลงาน หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมินผลงาน และผู้บริหาร

โดยกำหนดหลักเกณฑ์ หัวหน้ากลุ่มงาน ๓% ผู้บริหาร ๑%

๖. การประเมินผลงานจากผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

๔.๑ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล อาทิเช่น การฉีดวัคซีน การควบคุมโรค

๔.๒ การขาด ลาป่วย ลากิจ มาสาย

แนวทางการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ (เงินบำรุง) รายเดือน

๑. องค์ประกอบการประเมิน ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน น้ำหนักร้อยละ ๘๐

องค์ประกอบที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) น้ำหนักร้อยละ ๒๐

รวมน้ำหนักร้อยละ ๑๐๐

การประเมินผลงาน ปีละ ๒ ครั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๑ ครั้ง

ระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ประกอบด้วย

ลำดับที่	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนน	เลื่อนเงินเดือน (%)
๑	ต้องปรับปรุง	๐ - ๖๔.๙๙	๐
๒	พอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	๑.๒๐ - ๒.๔๐
๓	ดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	๒.๖๐ - ๓.๘๐
๔	ดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	๔.๐๐ - ๕.๒๐
๕	ดีเด่น	๙๖.๐ - ๑๐๐	๕.๔๐ - ๖.๐๐

๒. การดำเนินการ โดยบริหารจัดการตามวงเงินที่ได้รับจัดสรร ๔%

๓. การประเมินผลงาน หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ประเมินผลงาน และผู้บริหาร

โดยกำหนดหลักเกณฑ์ หัวหน้ากลุ่มงาน ๓% ผู้บริหาร ๑%

๔. การประเมินผลงานจากผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

๔.๑ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล อาทิเช่น การฉีดวัคซีน การควบคุมโรค

๔.๒ การขาด ลาป่วย ลากิจ มาสาย