



## ประกาศโรงพยาบาลวังสมบูรณ์

### เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ สอดคล้องกับการดำเนินงานนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ซึ่งการดำเนินงานนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วดังกล่าว ครอบคลุมในส่วนของ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐด้วย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเป็นการประเมินเชิงบวกที่ครอบคลุมการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภาครัฐในทุกมิติ ที่สะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานที่มีคุณธรรมที่หน่วยงานของรัฐต้องมีและยึดถือปฏิบัติได้เป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการ ซึ่งก็เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนั่นเองหรือประชาชนอย่างแท้จริง อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและประเทศชาตินี้ งานกรรเจ้าหน้าที กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนวังสมบูรณ์ ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว จะดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

๑.การวางแผนและบริหารกำลังคนภายในโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามมติที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐

๒.การพัฒนาบุคลากรกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานกลุ่มที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้หัวหน้ากลุ่มงานเขียนแผนงาน โครงการด้านการฝึกอบรมของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายและงบประมาณที่ได้รับ ส่วนคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ให้มีการหมุนเวียนเข้าร่วมอบรมผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งการคัดเลือกให้เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำเดือน ส่วนการพัฒนาบุคลากรอื่นๆ ให้เป็นไปตามการพิจารณาของหัวหน้ากลุ่มงานโดยเป็นไปตามแผนงาน โครงการด้านการฝึกอบรมที่ได้วางไว้

๓.การบริหารตำแหน่งพนักงานกระทรวงสาธารณสุขลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วเลขที่ สก๐๐๓๒.๐๐๙.๑/๑๔๘ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารตำแหน่งว่างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน)

๔.การสรรหา...

๔. การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน) ให้เป็นไปตามมติที่ประชุม คณะกรรมการบริหาร โดยงานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์จะเป็นผู้ดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัคร ดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการบรรจุในส่วนของคุณเขียนและคัดเลือกคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ รวมทั้งประกาศผลการคัดเลือกและดำเนินการจัดทำคำสั่งจ้างลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน)

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการในหนึ่งปีงบประมาณของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนให้เป็นไปตาม

#### ๕.๑. ข้าราชการ

งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไปดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๑๐ (๕) และกฎ ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๒ (สำหรับข้าราชการ)

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

- สิ้นรอบการประเมิน เมื่อผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ดำเนินการจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง กรณีข้าราชการพลเรือนสามัญมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง(ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับที่ต้องให้ได้รับการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเกี่ยวกับการประเมินพร้อมทั้งกำหนดให้ผู้รับเข้ารับการพัฒนารับปรุงตนเองโดยให้ลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐาน ทั้งนี้ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเองให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ข้าราชการผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยกำหนดเป้าหมาย ในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการให้ชัดเจน เพื่อให้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการครั้งต่อไป ดังนี้

๑.๑. ร่วมจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามแบบจัดทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง (เอกสารแนบท้าย ๑)

๑.๒. ให้ใช้แบบ...

๑.๒. ให้ใช้แบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่วนที่ ๓ แผนการพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) มาจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อเป็นเครื่องมือประเมินผลการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการพัฒนา และแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินพฤติกรรมปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ในการกำหนดค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลโดยต้องกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ประกอบการจัดทำค้ำประกันฯ ตามแบบที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วกำหนด (เอกสารแนบท้าย ๒)

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการพัฒนาปรับปรุงตนเองของข้าราชการตามข้อ ๑ ให้มีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมิน

ข้อ ๓ กรณีที่ผู้ถูกประเมินเห็นว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชาไม่เป็นที่ธรรมอาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานได้ภายใน ๑๕ วัน หลังจากทราบผลการประเมินและให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมรายงานเสนอผู้มีอำนาจลำดับถัดไปเพื่อประกอบความเห็นในการพิจารณา

ข้อ ๔ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้รายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้ว เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้วได้รับรายงานแล้วอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กรณีข้าราชการผู้รับการประเมินประสงค์จะลาออกจากราชการ ที่สั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๒) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยทำค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง หรือ

(๓) สั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

กรณีการดำเนินการตาม ข้อ ๔(๒) เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นตามค้ำประกันครั้งที่สองแล้ว ปรากฏว่าผู้บังคับบัญชาไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการตามค้ำประกันในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสระแก้วเพื่อสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการ

ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ.๒๕๕๒

## ๕.๒. พนักงานราชการ

งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไปดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๘(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ (สำหรับพนักงานราชการ)

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

-เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๑๑ พนักงานราชการผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้าง เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานราชการผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

## ๕.๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไปดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๖ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕(๔) และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ ตามหนังสือกระทรวงสาธารณสุขด่วนมาก ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๔๐/ว๒๖๙ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๗ (สำหรับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

-ก่อนเริ่มรอบ...

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อ ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของ ผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

-เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการ ประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๘ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้น ทราบภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันทราบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ๕.๔. ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน)

งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไปดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างชั่วคราว เงินบำรุง(รายเดือน) ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอก งบประมาณ(เงินบำรุง) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว๒๒๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๘ (สำหรับลูกจ้าง ชั่วคราว)

-ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

-ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าของผู้รับการประเมินอย่างต่อเนื่อง เพื่อ ประเมินผลสำเร็จของงานในช่วงเวลา ๓ เดือนแรกของรอบการประเมินว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือไม่ เมื่อผู้ประเมินคาดว่าผู้รับการประเมินมีผลการประเมินต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือระดับที่คาดหวังให้ผู้ ประเมินแจ้งผู้รับการประเมินทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลการปฏิบัติงานของ ผู้รับการประเมินในช่วง ๓ เดือนหลังของรอบการประเมิน

-เมื่อสิ้นรอบ...

-เมื่อสิ้นรอบการประเมินของรอบการประเมินนั้นๆ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว มีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับใดเมื่อรวมคะแนนผลการประเมินกับรอบการประเมินที่ผ่านมา มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การจ่ายเงินบำรุงเพื่อเป็นค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างชั่วคราวรายคาบของหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๔๕

๖. การยื่นขอโอนย้ายข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ให้เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำเดือนและให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การให้ปฏิบัติราชการและการยืมตัวข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔

๗. สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล บทลงโทษทางวินัยของข้าราชการให้เป็นไปตามระเบียบและพระราชกฤษฎีกาตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้

๘. สิทธิประโยชน์และบทลงโทษทางวินัยของพนักงานราชการให้เป็นไปตามระเบียบและประกาศดังนี้

-ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗

-ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๐

-ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ ๒๕๕๔

-ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ (ฉบับที่ ๒)

๒๕๖๐

๙. สิทธิประโยชน์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป พ.ศ.๒๕๖๑ ในส่วนของบทลงโทษทางวินัยของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑

๑๐. สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้างชั่วคราว พ.ศ.๒๕๔๕

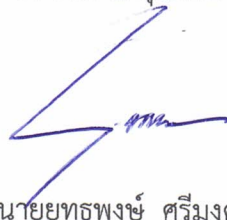
๑๑. การลงโทษทางวินัยของลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยอ้างอิงจากประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุขเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบุคคล ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑

๑๒. การสร้างความ...

๑๒. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการจัดกิจกรรมภายใต้แผนงานโครงการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่น การร่วมรับประทานอาหารกลางวันในการประชุมคณะกรรมการบริหาร ประจำเดือน การจัดกิจกรรมสานความสัมพันธ์ภายในองค์กรผ่านการร่วมกันจัดกิจกรรมในวันสำคัญ เช่น วันสงกรานต์ เป็นต้น ทั้งนี้ในการดำเนินการดังกล่าวจะมีการสอบถามความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม เพื่อนำไปปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

๑๓. การส่งเสริมจริยธรรมภายในองค์กร ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานโดยการนำหลักศีลธรรมมาประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการส่วนบุคคลของพฤติกรรมในการทำงานรายบุคคล โดยการประเมินผลในส่วนนี้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการบริหารในการประชุมพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในส่วนของคณะกรรมการบริหารและหัวหน้าส่วนราชการมีการนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมทางการบริหารและมาตรการทางการบริหารมาใช้ในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕



(นายยุทธพงษ์ ศรีมงคล)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสมบูรณ์